

Lauterbach, Uwe

Berufs- und Arbeitspädagogik. Planung und Durchführung der Ausbildung 1

Pfungstadt : Studiengemeinschaft Darmstadt 1992, 73 S. - (Beruf- und Arbeitspädagogik (BAP); 2M)



Quellenangabe/ Reference:

Lauterbach, Uwe: Berufs- und Arbeitspädagogik. Planung und Durchführung der Ausbildung 1.
Pfungstadt : Studiengemeinschaft Darmstadt 1992, 73 S. - (Beruf- und Arbeitspädagogik (BAP); 2M) -
URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-18149 - DOI: 10.25656/01:1814

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-18149>

<https://doi.org/10.25656/01:1814>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Oberstudienrat
Uwe Lauterbach M.A.

Beruf- und Arbeitspädagogik

BAP 2M

**Planung und Durchführung
der Ausbildung 1**

Dieser Lehrbrief entstand in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für
Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt am Main 1992

Planung und Durchführung der Ausbildung 1

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Lerneinheit 1	
1 Pädagogische Grundbegriffe	3
1.1 Pädagogik, Berufspädagogik, Arbeitspädagogik	3
1.2 Didaktik	5
1.3 Methodik	6
1.4 Curriculum, Lehrplan, Ausbildungsplan	6
1.5 Lernziel	8
1.6 Bildung, Berufsbildung, Berufsausbildung	9
1.7 Erziehung - Berufserziehung	10
1.8 Lernen - Lehren	11
1.9 Unterricht - Unterweisung	12
Zusammenfassung	12
Aufgaben zur Selbstüberprüfung	13
Lerneinheit 2	
2 Ausbildungsordnungen	15
2.1 Die Ausbildungsordnung als Grundlage der zu vermittelnden Qualifikationen	15
2.2 Neuordnung von Ausbildungsordnungen	17
2.3 Struktur und Aufbau der Ausbildungsordnungen	19
Zusammenfassung	24
Aufgaben zur Selbstüberprüfung	24
Lerneinheit 3	
3 Qualitative und quantitative Entwicklung der Ausbildungsordnungen ..	26
3.1 Allgemeine Entwicklung	26
3.2 Entstehung von neuen Ausbildungsordnungen	27
3.3 Typen von Ausbildungsordnungen	29
Zusammenfassung	33
Aufgaben zur Selbstüberprüfung	33
Lerneinheit 4	
4 Zusammenarbeit bei der Realisierung des Ausbildungsplans	35
4.1 Ziele und Notwendigkeit der Zusammenarbeit	35
4.2 Berufsschule	36
4.3 Erziehungsberechtigter	38
4.4 Innerbetriebliche Partner, überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsverbund	38
4.5 Arbeitsamt, Berufsberatung	39
4.6 Zuständige Stelle, Kammer	39
Zusammenfassung	39
Aufgaben zur Selbstüberprüfung	40

Lerneinheit 5

5	Gliederung der Ausbildungsinhalte	42
5.1	Einflußfaktoren bei der Gliederung der Ausbildungsinhalte	42
5.2	Pädagogisch-didaktische Prinzipien für die Ausbildungsplanung	47
5.3	Typen von Ausbildungsplänen	48
5.4	Organisatorische Vorarbeiten bei der Gliederung der Ausbildungsinhalte	50
	Zusammenfassung	51
	Aufgaben zur Selbstüberprüfung	51

Anhang

A.	Lösungen zu den Aufgaben zur Selbstüberprüfung	54
B.	Literaturverzeichnis	58
C.	Sachwortverzeichnis	59
D.	Abkürzungen	61
E.	Beispiele zum Text	62
F.	Korrekturaufgaben	73

Einleitung

Industriemeister und Industriemeisterinnen der Fachrichtungen Metall und Elektrotechnik üben fachliche und organisatorische Aufgaben im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit aus. Für diesen breit angelegten Beruf auf mittlerer Führungsebene ist einschlägige langjährige praktische Berufserfahrung besonders wichtig. Diese Voraussetzung qualifizieren Industriemeister und Industriemeisterinnen der Fachrichtungen Metall und Elektrotechnik nicht nur für die Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben, auch die Berufserziehung kann in der Ausbildungsabteilung zum Mittelpunkt der Berufsarbeit werden. Fast immer wird Ausbildung ein Teil ihrer beruflichen Tätigkeit sein. Aber auch andere Aufgaben wie die Praktikantenausbildung, die Betreuung von Umschülern, die Weiterbildung oder die Einführung berufspädagogisch besonders zu fördernder Jugendlicher in die Arbeitswelt gehören mit zum Arbeitsbereich in der Ausbildungsabteilung.

Nach dem erfolgreichen Durcharbeiten dieses Lehrgangs, der aus acht Lehrbriefen besteht und dem Besuch eines begleitenden Seminars sind Sie in der Lage, die Ausbildereignungsprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer abzulegen. Die drei Lehrbriefe des Fachgebiets "Planung und Durchführung der Ausbildung" sind von besonderer Bedeutung für den Prüfungsteil "Unterweisungsprobe".

In diesen Lehrbriefen (Berufs- und Arbeitspädagogik 2 bis 4) wird der Weg des Auszubildenden von der Einführung in die Ausbildungsstätte bis zum Abschluß der Ausbildung verfolgt. Nach dem Beschreiben des curricularen Rahmens - der Ausbildungsordnung - und den betrieblichen Ausbildungsplänen wird eine Schwerpunktbildung im Bereich des Lernens, der Motivation sowie des betrieblichen Unterrichts und der betrieblichen Unterweisung vorgenommen. Wegen des Umfangs ist das Fachgebiet auf drei Lehrbriefe verteilt. Wie die folgende Übersicht zeigt, ist jedem Lehrbrief ein Themenbereich zugeordnet:

Lehrbrief 2	Lehrbrief 3	Lehrbrief 4
Ausbildungsordnung und Ausbildungsplanung	Auszubildende in der Ausbildungspraxis	Unterweisungsentwurf und Unterweisungsplanung

Diese Themenwahl ermöglicht das Stecken eines weiten Rahmens. Denn Unterricht und Unterweisung sind nur spezielle Ausprägungen der Lernprozesse, die im gesamten Bereich der Aus- und Fortbildung, aber auch im Schulwesen erfolgen. Somit werden in diesem Lehrbrief nicht nur Hinweise für den Ausbilder gegeben, sondern ebenso wird der angesprochen, der außerhalb des Betriebs als Elternteil oder in einer sonstigen Funktion mit Kindern und Jugendlichen Erziehungs- und Lernprozesse gestaltet. Aber auch die Mitarbeiter im Betrieb, die als Vorgesetzte mit der Personalführung betraut sind, oder diejenigen, die im Betrieb durch Vorträge oder andere Veranstaltungen Weiterbildungsaufgaben übernehmen, können durch das Studium dieses Lehrbriefs wichtige Hinweise für die praktische Tätigkeit erhalten.

Für die Bearbeitung der Lehrbriefe Berufs- und Arbeitspädagogik 2 bis 4 gelten die Hinweise, die in der Einführung zum ersten Lehrbrief Berufs- und Arbeitspädagogik gegeben wurden!

Raum für Notizen

Lerneinheit 1

1 Pädagogische Grundbegriffe

Sie werden nach dieser ersten Lerneinheit in der Lage sein,

- wichtige pädagogische Grundbegriffe kurz zu beschreiben,*
- wichtige pädagogische Grundbegriffe in ihrer Anwendung in der Berufsausbildung zu erläutern,*
- zu begründen, warum Ausbilder pädagogische Grundbegriffe kennen, verstehen und anwenden sollten.*

Sicherlich finden viele Ausbilder das Verständnis und die Verwendung von pädagogischen Grundbegriffen ziemlich überflüssig. Diesem Standpunkt kann man zustimmen, wenn der Gebrauch dieses Vokabulars oft zum reinen Selbstzweck wird.

Beispiel: Verwendung von Fachbegriffen

Der Personenkreis, der über Kollegen oder andere mit der Berufsbildung befaßte Personen die Nase wegen der pädagogischen Fachsprache rümpft, verwendet oft genauso intensiv technische oder kaufmännische Fachausdrücke, z.B.: Normgrößen, Maße, technische Dimensionen, Werkstoffnormung, volks- und betriebswirtschaftliche Fachbegriffe, Abkürzungen. Dieses Beispiel soll verdeutlichen, daß unter Fachleuten ein Fachvokabular unumgänglich ist. Diese Begriffe werden verwendet, um das Verständnis untereinander zu verbessern und um Eindeutigkeit zu erreichen. Die Umschreibung mit allgemein verständlichen Worten würde sehr viel umfangreicher sein.

Auch in der Pädagogik hat die Verwendung von Fachwörtern diesen Sinn. Wir stellen an dieser Stelle einige wichtige Begriffe vor. Sie werden gebraucht von dem mit der Berufsausbildung direkt befaßten Personenkreis wie Ausbilder, Ausbildungsleiter, Berufsschullehrer, Ausbildungsberater. Auch in der berufs- und arbeitspädagogischen Literatur und in diesem Lehrgang werden diese Begriffe verwendet.

1.1 PÄDAGOGIK, BERUFSPÄDAGOGIK, ARBEITSPÄDAGOGIK

Das griechische Wort "paidagogos" bedeutet Knabenführung. Es umschreibt die Erziehungsabsichten und deren Durchführung.

In der deutschen Sprache wird unter dem Begriff Pädagogik die Theorie (Wissenschaft) des Erziehens, des Lernens, des Unterrichtens und Unterweisens sowie die des Erziehungswesens und des Ausbildungswesens in umfassendem Sinn verstanden.

Der Begriff Erziehungswissenschaft ist im Bereich der wissenschaftlichen Forschung, an Universitäten und in Forschungseinrichtungen weit verbreitet. Die Bedeutung dieser zwei Bezeichnungen ist gleich. In der Umgangssprache dagegen haben sich das Wort Pädagogik und dessen Abteilungen eindeutig durchgesetzt.

Beispiel: Begriff Pädagogik

Man wird kaum sagen, daß bei Erziehungsproblemen das Vorgehen der Eltern, der Lehrer oder Ausbilder, "erziehungswissenschaftlich" sein sollte. Die Handlungen und Handlungsanweisungen in diesen konkreten Situationen sollen "pädagogisch" sein.

Noch zu Beginn der Neuzeit umfaßte der Begriff Pädagogik/Erziehungswissenschaft alle Bereiche, die sich im weitesten Sinn mit der Erziehung wissenschaftlich auseinandersetzten. Seitdem erfolgte eine weitgehende Spezialisierung.

Die Pädagogik hat sich nicht nur in sich differenziert. Aus der Verbindung mit Nachbarwissenschaften entstanden selbständige neue Wissenschaftszweige:

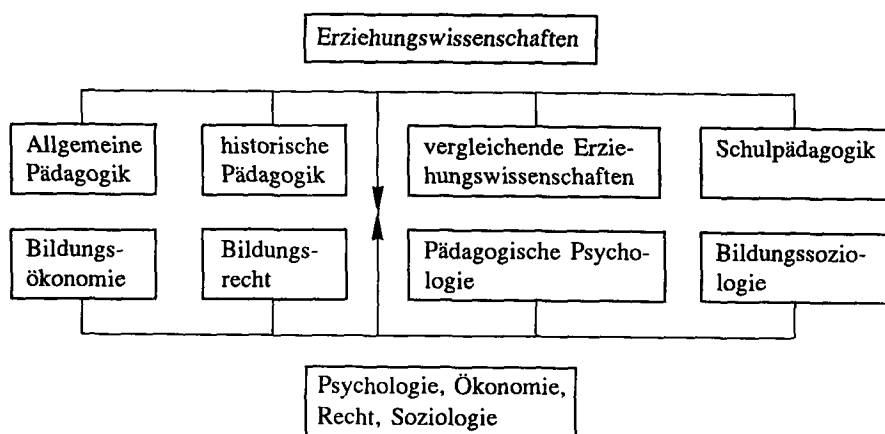


Bild 1.1: Erziehungswissenschaften

Auch die Pädagogik, die sich mit unserem Gegenstand "Ausbildung" befaßt, spezialisierte sich weiter:

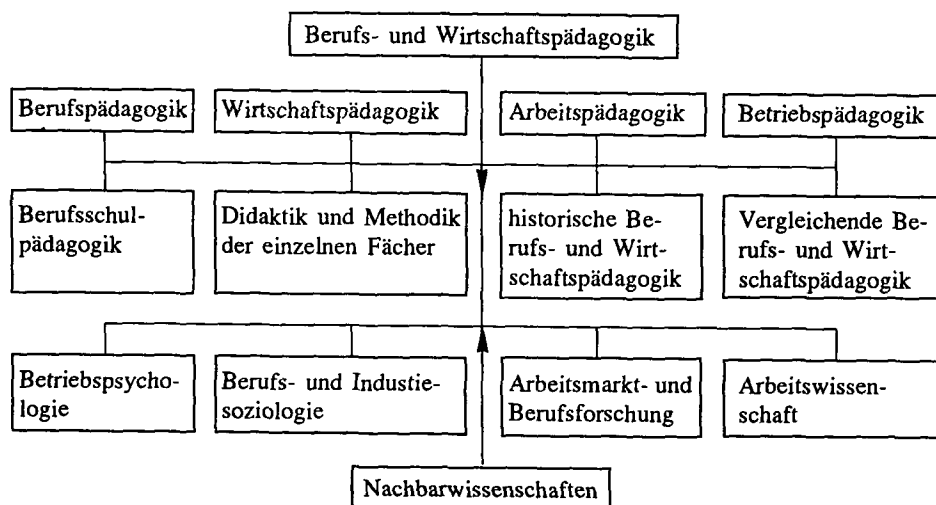


Bild 1.2: Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Dementsprechend wird in der Ausbilder-Eignungsverordnung für die gewerbliche Wirtschaft nicht der Nachweis von pädagogischen, sondern von berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen verlangt.

Beispiel: Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse für Ausbilder

In der Broschüre "Ausbildung und Beruf" ist die "Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft" festgehalten. Im 2 ist definiert, was berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse für Ausbilder sind!

1.2 DIDAKTIK

Auch der Begriff Didaktik stammt aus dem Griechischen.

Didaktik bedeutet: Lehren, unterrichten, klar auseinandersetzen, beweisen.

In der griechischen Antike war das "Didaktische" eine besondere Art des Gedichts. Es gab Lehrgedichte über den Ackerbau, das Land, das häusliche Leben. Fertigkeiten und Kenntnisse wurden durch diese Übertragungsform an die Kinder und Jugendlichen weiter vermittelt.

Heute ist Didaktik die Wissenschaft vom Lehren und Lernen.

Es wird untersucht, **WAS?**, **WOZU?**, **WARUM?** unterrichtet oder unterwiesen werden soll.

Beispiel: Lehrpläne und Ausbildungsordnungen

In den Lehrplänen und Ausbildungsordnungen finden wir konkrete Ergebnisse dieser Fragestellungen in den Beschreibungen von Tätigkeiten, für deren Ausübung die Berufsausbildung in einen Ausbildungsberuf vorbereitet. Sie sind eine nicht verbildliche Einführung in die Ausbildungsordnungen. Durch Sie soll ein Überblick der Berufstätigkeit gegeben werden. Die Ausbildungsberufsbilder der Ausbildungsordnungen und die Präambeln (Einleitungen) der Lehrpläne stellen dagegen eine verbildliche Zielsetzung dar. Hier werden die allgemeine und beruflichen Qualifikationen beschrieben, die in der Ausbildung erreicht werden sollen.

In den Ausbildungsrahmenplänen und den Lehrplänen werden diese allgemeinen Ziele in Qualifikationsbeschreibungen (Kenntnisse und Fertigkeiten) umgesetzt. Sie werden von Lehrern und Ausbildern vermittelt. Für den **Ausbilder** beginnt hier eine wichtige Aufgabe. Er setzt die in den Ausbildungsrahmenplänen sachlich und zeitlich gegliederten Kenntnisse und Fertigkeiten in die betriebliche Wirklichkeit um. Er entwirft den betrieblichen Ausbildungsplan. Dabei muß er abgeleitet aus den allgemeinen Fragestellungen der Didaktik sich die folgenden Planungsfragen **WAS? WANN? WO?, WIE?, WOMIT?** stellen.

Der Begriff der Didaktik umfaßt nicht nur die Inhaltsauswahl. Ebenso bedeutend sind die Fragestellungen **WIE?** und **WOMIT?** Es müssen die Methoden und Medien bestimmt werden, die geeignet sind, die Inhalte in eine konkrete Unterrichts- oder Unterweisungssituation umzusetzen. Dieser Teilbereich der Didaktik wird als **Methodik** bezeichnet.

Während der Unterweisung finden grundsätzlich **Lernkontrollen** statt. Der Unterweisung soll eine Analyse und Kritik - also eine Nachbesinnung - folgen. Bei diesem Vorgang werden die **Zielvorgaben (Soll)** mit dem **Lernergebnis (Ist)** verglichen. Bei unbefriedigenden Ergebnissen, aber auch bei neuen Einsichten, wird der Ausbilder Veränderungen bei den Inhalten, den Methoden, den Medien und der Lernkontrolle vornehmen.

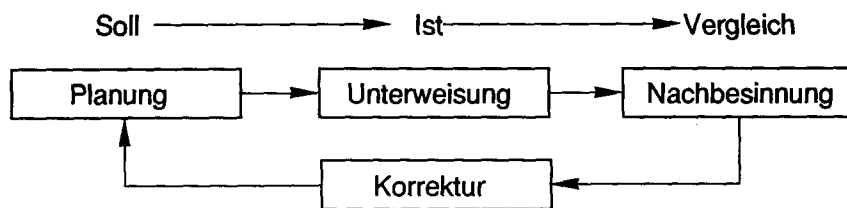


Bild 1.3: Unterweisung: Planung - Durchführung - Korrektur

Diese Auffassung von Didaktik ist die weitreichendste Definition. Wir verwenden sie in unseren Lehrbriefen.

Wir wollen deshalb unter Didaktik folgendes verstehen:

Didaktik ist die Wissenschaft vom Lehren und Lernen. Sie umfaßt die Auswahl der Lehrinhalte (Was, Wozu, Warum), die Methoden- und Medienbestimmung (Wie, Womit) sowie die Umsetzung in eine direkte Unterrichts- oder Unterweisungssituation.

Um diese Entscheidung treffen zu können, müssen die Faktoren, die Unterricht und Unterweisung direkt und indirekt beeinflussen, analysiert werden. Diese Analyse ist die Grundlage für die Planung und die Durchführung von Unterricht und Unterweisung.

1.3 METHODIK

Die Ziele von Unterricht und Unterweisung werden durch die didaktischen Fragestellungen festgelegt. Die Methodik nimmt diese Zielvorgaben auf.

Die Methodik entwickelt Verfahren, die das menschliche Lernen so strukturieren, daß diese Ziele möglichst direkt erreicht werden.

Üblicherweise erfolgt heute die Zuordnung der Bereiche Unterweisungsmittel (Medien) und Lernkontrolle zur Methodik.

Beispiel: aktive Lernmethoden

Die Zielvorstellung beeinflußt direkt die Methodenentscheidung. Heute sollen die Schüler und Auszubildenden zum selbständigen Lernen und Arbeiten und zur Mündigkeit erzogen werden. Deshalb werden Methoden bevorzugt, die beim Auszubildenden die Bereitschaft zum selbständigen Erarbeiten von Kenntnissen und Fertigkeiten fördern. Damit wird einem wichtigen Grundsatz der Lernpsychologie entsprochen. Er weist nach, daß das am besten behalten wird, was durch aktives Tun aufgenommen wurde.

1.4 CURRICULUM, LEHRPLAN, AUSBILDUNGSPLAN

Der Begriff Curriculum wurde in den sechziger Jahren - aus dem Amerikanischen kommend - vom Bildungsforscher Prof. Dr. Robinsohn im deutschen Sprachraum eingeführt. Er dient zur Bezeichnung dessen, was mit den Worten Lehrgefüge und Lehrplan nur ungenau ausgefüllt wird.

Der Begriff Curriculum umfaßt die Ausbildungsziele und Ausbildungsinhalte (Fertigkeiten und Kenntnisse), die Prüfungsverfahren, die Ausbildungsorganisationen, die Ausbildungsmittel und die Ausbildungsmethoden. Diese Teilbereiche stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern sind eng verzahnt und beeinflussen sich gegenseitig. Diese Ziele und Inhalte der beruflichen Bildung werden wissenschaftlich entwickelt und begründet.

Auch für den Ausbilder kann die Übernahme des Begriffs Curriculum sehr hilfreich sein. Curriculumplanung und deren Umsetzung in eine konkrete Unterweisungssituation stellen die wesentliche Tätigkeit des Ausbilders dar. Außerdem wird die enge Verknüpfung und gegenseitige Abhängigkeit der didaktischen Teilbereiche: Ausbildungsziele, Ausbildungsinhalte und Methoden bewußt zur Kenntnis genommen. Die Aufforderung zur Nachbesinnung, Kritik und zur Offenheit für die Veränderung der erarbeiteten Curricula (**Curriculum-revision**) ist eine weitere Bedeutung dieses komplexen Begriffs. Ausbilder mit Leitungs- oder Ausführungsfunktionen machen laufend praktische Erfahrungen im Rahmen ihrer Tätigkeiten. Diese Erkenntnisse sollen aufgenommen werden und in die Bereiche Planung und Durchführung der Ausbildung und Unterweisung ständig einfließen.

Da diese Ausbildungstätigkeit nur erfolgreich sein kann, wenn die Ausbilder über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, ist die Ausbilderqualifikation ein Teil des beruflichen Curriculums.

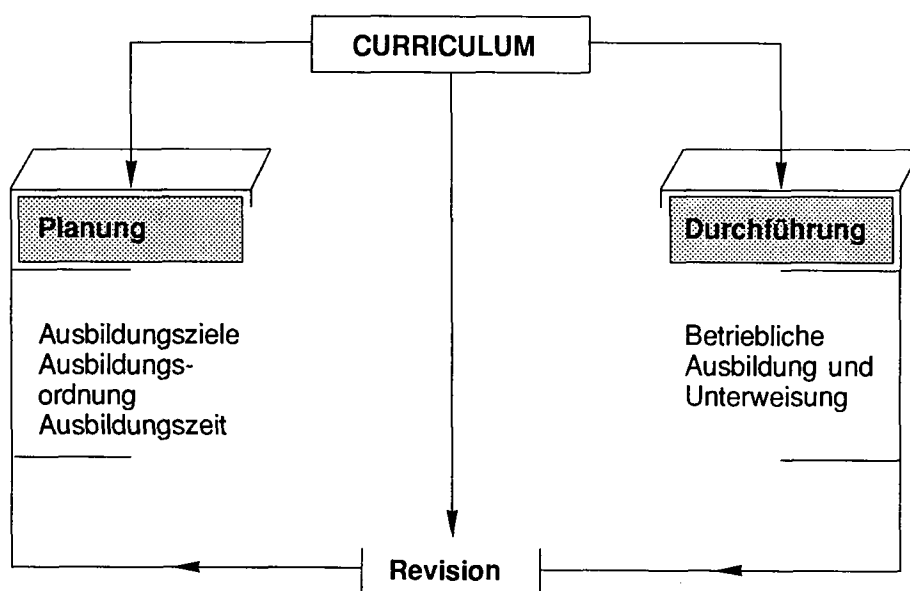


Bild 1.4: Curriculum

Demgegenüber beschränkt sich der **Lehrplan** auf die Zielbeschreibung für ein bestimmtes Unterrichtsfach in der allgemeinbildenden oder beruflichen Schule und auf die Darstellung der zu vermittelnden Inhalte in einer bestimmten Reihenfolge (z.B. Verteilung nach Schul- bzw. Ausbildungsjahren).

Der **betriebliche Ausbildungsplan** wird aus dem Ausbildungsrahmenplan einer Ausbildungsordnung entwickelt. Er ist detaillierter als der Ausbildungsrahmenplan und ist die Vorgabe beim Durchlaufen der einzelnen Ausbildungsabschnitte.

Zum curricularen betrieblichen Ausbildungsplan wird der betriebliche Ausbildungsplan, wenn die Frage über die angemessenen Lehrverfahren und die Aufforderung zur Offenheit und Revision mit aufgenommen wird.

1.5 LERNZIEL, QUALIFIKATION

In den Ausbildungsordnungen werden Qualifikationen beschrieben. Sie wurden aus der Berufspraxis entwickelt. Sie sollen den momentanen und den zukünftigen Anforderungen genügen.

Beispiel: Qualifikationsbeschreibung

„Industriemechaniker/Industriemechanikerinnen der Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik sind aufgrund ihrer Ausbildung für Tätigkeiten im Bereich der Herstellung und Instandhaltung von Maschinen und Produktionssystemen qualifiziert. Ihren Aufgaben können das Herstellen, Prüfen, Inbetriebnehmen, Warten, Inspizieren und Instandsetzen von Kraft- und Arbeits-, Werkzeug und Sondermaschinen, Hilfseinrichtungen sowie deren Verkettung zu Systemen umfassen. (...). Diese Tätigkeiten werden sowohl an wechselnden als auch an festen Montageplätzen in geschlossenen Räumen oder auf Baustellen selbständig unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften, Sicherheitsbestimmungen, Unterlagen und Anweisungen ausgeübt.

(Beschreibung von Tätigkeiten, für deren Ausübung die Berufsausbildung in den Industriellen Metallberufen vorbereitet. Erläuterung zur Ausbildungsordnung Industriemechaniker/Industriemechanikerin vom 24.1.1987)

Die **Qualifikationen** sollen von Auszubildenden während der Ausbildung erworben werden. Der allgemeine Gebrauch des Begriffs Qualifikation hängt mit der Einführung des Curriculumbegriffs zusammen. Robinsohn beschreibt 1967 die Aufgabe der Curriculumforschung bei der Curriculumentwicklung. Der Qualifikationsbegriff wird eingeführt. Es sind jene Fähigkeiten, die zur Bewältigung von Lebenssituationen erforderlich sind und im Unterricht vermittelt werden sollten.

Wird diese Definition auf die berufliche Bildung übertragen, so sind es die vielen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten die erforderlich sind, um eine berufliche Aufgabe zu lösen und eine berufliche Tätigkeit auszuüben.

In den Ausbildungsordnungen werden die für eine bestimmte Berufsausübung erforderlichen Qualifikationen mit den Fertigkeiten und Kenntnissen im einzelnen beschrieben. Diese klar beschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse sind Lernziele für den Auszubildenden.

Die Lernziele geben an, was der Auszubildende können muß, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Das Lernziel macht eine Aussage über das beabsichtigte Ergebnis (Verhaltensänderung) des Unterrichts/der Unterweisung.

Es beschreibt damit das erwartete Endverhalten, muß aber auch Aussagen über die notwendigen Bedingungen und den Beurteilungsmaßstab angeben (z.B. erlaubte Hilfsmittel).

Beispiel: Lernziel mit Beurteilungsmaßstab

Der Auszubildende Industriemechaniker / Industriemechanikerin kann eigenständig mit der Hand ein metrisches Innengewinde M 10 mit einem dreistufigen Gewindebohrersatz als Durchgangsloch in eine Baustahlplatte (Werkstoff M 42-3) schneiden. Das Lernziel gilt als erfüllt, wenn das Ergebnis nach 15 Minuten erreicht wird und das Innengewinde maßhaltig geschnitten ist (Kontrolle durch Gewindelehrdorn).

Wenn der Ausbilder das Lernziel so formuliert hat, weiß er, was er unterweisen muß, um die beabsichtigte Verhaltensänderung beim Auszubildenden zu erreichen.

Der Auszubildende kann klar erkennen, welche Ausbildungsziele angestrebt werden, und was er können muß, damit er einen bestimmten Ausbildungsabschnitt erfolgreich absolvieren kann.

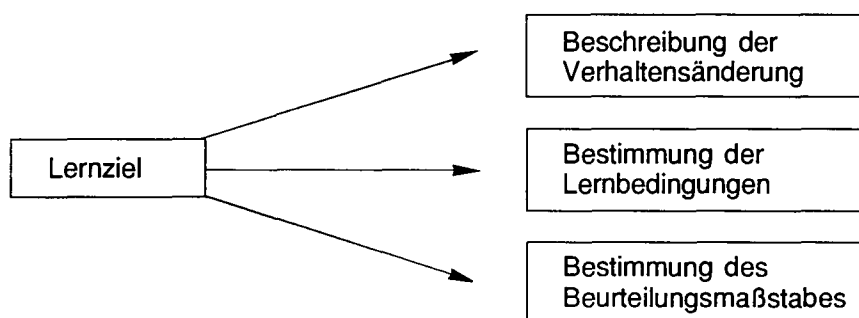


Bild 1.5: Lernziel

1.6 BILDUNG, BERUFSBILDUNG, BERUFSAUSBILDUNG

In der berufspädagogischen Fachsprache läßt sich der Begriff Bildung nicht exakt definieren. Er ist sehr vielschichtig und randlos. In der Vergangenheit und der Gegenwart finden wir, ausgelöst durch unterschiedliche Standorte der Autoren, weit auseinandergehende Begriffsbeschreibungen.

Der Deutsche Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen, ein vom Bund und den Ländern berufenes Expertengremium, definierte 1960 den Bildungsbegriff:

“im weitesten Sinne kann man unter Bildung die umfassende Entfaltung aller Anlagen des Menschen zur Bewältigung seines Daseins verstehen. Gebildet ist derjenige, [...], der in der ständigen Bemühung steht, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln.”

Im Gegensatz zu früheren Zeiten ist Bildung heute nicht mehr das Privileg einer ausgewählten Gesellschaftsschicht. Es ist die Aufgabe des Bildungssystems - in ihm sind das Schul- und Ausbildungswesen enthalten - mit einem entsprechend ausgewählten Bildungsinhalt Bildung für alle zu ermöglichen.

Robinson, der in den sechziger Jahren die Curriculumtheorie einführte und damit für die Neugestaltung vieler schulischer Bildungs- und betrieblichen Ausbildungspläne den Anstoß gab, umschreibt “Bildung [...] ist Ausstattung zum Verhalten in der Welt”.

Heute deuten Pädagogen diese wünschenswerte Fähigkeit jedes einzelnen Menschen noch exakter und meinen, daß es nicht nur um das Wiederholen (Reproduzieren) von Bildungsinhalten geht. Ihr kritischer Gebrauch und die

schöpferische Weiterverarbeitung werden gefordert. Diese Bildung wird, auch da sie zielgerichtet und beabsichtigt im Bildungssystem vermittelt werden soll, als **intentionale Bildung** bezeichnet. Im Gegensatz dazu steht die **funktionale² Bildung**. Hier erfolgt die Formung der Persönlichkeit durch die Lebensumstände, also "rein zufällig" (unbeabsichtigt).

Wenn wir diesen Bildungsbegriff auf berufliche Ausbildung und Tätigkeit übertragen, so ist damit zunächst die berufliche Tüchtigkeit gemeint. Sie wird durch den Erwerb der in den Ausbildungsordnungen vorgegebenen Qualifikationen erworben. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten werden im Erwerbsleben so angewendet, daß die vorgegebenen Leistungsnormen erfüllt werden. Sie sind aber gleichzeitig in Frage zu stellen und den gesellschaftlichen Gegebenheiten und Forderungen der Arbeitswelt sowie dem technischen Fortschritt kritisch gegenüberzustellen. Diese Auseinandersetzung führt zur beruflichen Mündigkeit. In diesem Sinn ist die Berufsbildung nicht die Erziehung für einen Beruf, sondern die Entwicklung der Persönlichkeit durch die berufliche Tätigkeit.

Damit haben wir den Begriff **Berufsbildung** festgelegt und den oft konstruierten Gegensatz zwischen Allgemein- und Berufsbildung aufgehoben. Die Ziele Persönlichkeitsgestaltung und Vervollkommen des Menschen sind gleich.

Berufsbildung umfaßt nicht nur den Erwerb von Qualifikationen und deren Verwertbarkeit (berufliche Leistungsfähigkeit, sondern auch die Entfaltung der Mündigkeit (Persönlichkeitsgestaltung).

Auch im Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird der Begriff Berufsbildung im § 1 definiert. Er ist der Oberbegriff für die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die Umschulung.

Die **Berufsausbildung** ist ein Teilbereich der Berufsbildung. In dieser beruflichen Erstausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (z. B. Industrietechnikern / Industrietechnikerin) wird eine breit angelegte berufliche Grundbildung erworben. Sie soll die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit ermöglichen. Dazu werden die notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt und der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen mit einbezogen.

1.7 ERZIEHUNG - BERUFSERZIEHUNG

Teilweise werden die Begriffe Bildung - Erziehung und Berufsbildung - Berufserziehung synonym (bedeutungsähnlich, gleich) gebraucht.

Allgemein üblich ist es aber, die **Erziehung als den Weg und die Bildung (Berufsbildung) als das Ziel** des pädagogischen Prozesses zu bezeichnen. Die gesamten pädagogischen Einwirkungen, die zur Personwerdung des Menschen beitragen, sind Erziehung und Berufserziehung. Diese erfolgen im Elternhaus, in der Schule und in der Berufsausbildung. Sie führen zu Veränderung von Handlungen, Verhalten und Einstellungen bei den Jugendlichen. Bildungs- und Berufsbildungsbegriffe beschreiben diese erwünschten Ziele.

Ausbilder finden in den Berufsbeschreibungen und den Ausbildungsberufsbildern der Ausbildungsordnungen exakt beschriebene Ziele. Sie sollen durch die Ausbildung bei den Auszubildenden erreicht werden.

1 Intention: Wort aus dem Lateinischen mit der Bedeutung: Absicht, Vorhaben, Anspannung geistiger Kräfte auf ein bestimmtes Ziel.

2 Funktion: Wort aus dem Lateinischen mit der Bedeutung: Verichtung, Geltung, Tätigkeit, Arbeit, Stellung von Personen in der Gesellschaft.

1.8 LERNEN - LEHREN

In der Umgangssprache wird von Lernen gesprochen, wenn beabsichtigt und fast zwangsläufig mit großen Anstrengungen verbunden Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet werden. Als Folge ist eine Leistungssteigerung zu beobachten. Als Anreiz für diese Anstrengungen winken nach einer Prüfung Zertifikate und Zeugnisse. Aber haben die Unglücklichen, die einen Abschlußtest nicht bestanden haben, nichts geleistet? Diese Frage wird sicherlich verneint. Deshalb erweitert die Lernpsychologie den Lernbegriff.

Jede überdauernde **Verhaltensänderung**, die durch Üben oder Beobachten entstanden ist, wird als Lernen bezeichnet. Diese Verhaltensänderung darf nicht durch angeborene Reaktionsprozesse, durch Reifung oder durch vorübergehende Zustände wie Ermüdung, Drogeneinfluß u.a. entstanden sein.

Die Erweiterung des Lernbegriffs der Umgangssprache entwickelte sich aus der Erkenntnis, daß viele Verhaltensweisen erlernt, also durch bestimmte Umwelteinflüsse (Erfahrungen) entstanden und nicht angeboren sind. Gleichzeitig bedeutet diese Begriffsausweitung, daß der Mensch im großen Umfang lernfähig ist und damit sein Verhalten ändern kann.

Wichtig für den Lernprozeß, der immer aus Provozieren (Aufmerksamwerden), Erfassen, Speichern, Wiedergeben und Anwenden besteht, ist die Lernorganisation.

Während der **Auszubildende lernt, lehrt der Ausbilder**. Er übermittelt an den Auszubildenden Wissen und Überzeugungen. Durch die entsprechenden Lernhilfen bei den Unterweisungen sollen die Lernziele durch den Auszubildenden erreicht werden.

LERNPROZESS

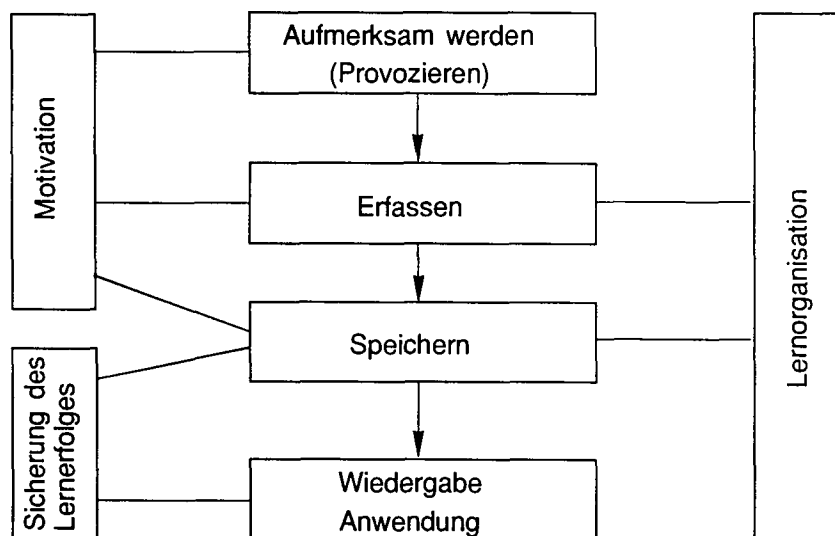


Bild 1.6: Lernprozeß

1.9 UNTERRICHT - UNTERWEISUNG

Wenn ein Lehrender Kenntnisse, Einsichten, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer organisierten Veranstaltung vermittelt, so spricht man von Unterricht.

Die Unterrichtung erfolgt planmäßig von einem pädagogischen Experten. Durch didaktische und methodische Maßnahmen soll der Lernende die vorgegebenen Unterrichtsziele dauerhaft erreichen.

Als **Unterweisung** wird der Unterricht bezeichnet, der in der betrieblichen und überbetrieblichen Berufsausbildung durch einen Ausbilder zur Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen durchgeführt wird.

Unterweisung ist eine besondere, durch den Lernort Betrieb gekennzeichnete Form des Unterrichts. Während der Unterricht mehr auf das Theoretische, das Abstrakte und das Allgemeine ausgerichtet ist, orientiert sich die Unterweisung an der Praxis, der Unmittelbarkeit des Betriebes und damit der konkreten Berufssituation.

Der Schwerpunkt der Unterweisung durch den Ausbilder findet sich bei der praxisbezogenen Fertigkeitsvermittlung. Arbeitsproben und das Lösen von Fällen aus der beruflichen Praxis werden zur Erfolgskontrolle herangezogen. Deshalb ist der Lernort grundsätzlich der Arbeitsplatz.

Im Gegensatz dazu konzentriert sich der Unterricht auf die Kenntnisvermittlung im Unterrichtsraum. Die Erfolgsermittlung wird durch Klausuren und mündliche Überprüfung stattfinden.

Wenn auch Unterricht und Unterweisung verschiedene Schwerpunkte haben, so läßt sich eine Trennung in diese zwei Bereiche nicht immer begründen und in der konkreten Unterrichts- oder Unterweisungssituation durchhalten.

Die an den Lernorten Betrieb und Schule lehrenden Ausbilder und Lehrer sind nur dann erfolgreich, wenn Unterricht und Unterweisung als sich gegenseitig ergänzende Formen der Lernorganisation aufgefaßt werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Als der Begriff Curriculum Ende der sechziger Jahre in den deutschen Sprachraum eingeführt wurde, begann eine intensive Auseinandersetzung um die inhaltliche Festlegung. Schon in kurzer Zeit bildeten sich verschiedene Standorte und begriffliche Unterschiede heraus. Allein die Literatur zu diesem Thema füllt mehrere Bücherwände.

Unsere Aufgabe konzentriert sich auf die betriebliche Ausbildung und die Unterweisung. Deshalb werden begriffliche Entwicklungen und Dimensionen nur dargestellt, wenn sie für diese praktische Ausbildung hilfreiche Unterstützung geben können. Wir müssen immer wieder eine Mindestzahl von pädagogischen Fachausdrücken benutzen. In dieser Lektion wird eine Abgrenzung der Begriffe: Pädagogik, Berufspädagogik, Arbeitspädagogik, Didaktik, Methodik, Curriculum, Lehrplan, Ausbildungsplan, Lernziel, Bildung, Berufsbildung, Berufsausbildung, Erziehung, Berufserziehung, Lehren, Lernen, Unterricht und Unterweisung vorgenommen.

Auf die hier vorgestellten Definitionen können wir im Rahmen der Lehrbriefe immer wieder zurückgreifen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

- 1.1 Der Ausbilder muß die allgemeinen didaktischen Fragestellungen auf die betriebliche Ausbildungsplanung übertragen. Dabei berücksichtigt er verschiedene Planungsgebiete, die durch Fragen erschlossen werden.

Wählen Sie aus den hier aufgezählten Fragewörtern die richtigen aus: Weshalb?, Wer?, Was?, Wozu?, Warum?, Wann?, Wo?, Wenn?, Wie?, Wodurch?, mit Wem?.

- 1.2 Eine Unterweisung wird nicht nur durchgeführt, ihr gehen Planungen voraus und folgen Nachbesinnungen. Wählen Sie aus den aufgezählten Begriffen diejenigen aus, die sich der Funktionsskizze sinnvoll zuordnen lassen:

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| A Unterweisungsplanung | B Unterweisungsauswahl |
| C Unterweisungsort | D eigentliche Unterweisung |
| E Unterweisungskontrolle | F Unterweisungsintentionen |
| G Unterweisungslänge | H Unterweisungsmethode |
| I Unterweisungsmittel | |

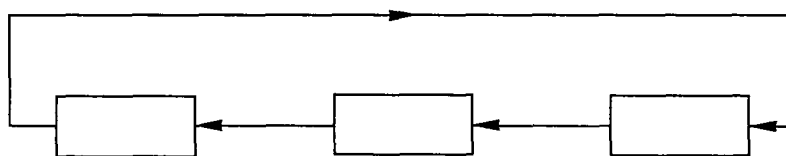


Bild 1.7: Unterweisung

- 1.3 Definieren Sie die Begriffe Methodik und Didaktik. Konkretisieren Sie an den Ausbildungsaufgaben: Leitungsfunktion und Ausführungsfunktion/Tätigkeiten, die mehr methodisch oder mehr didaktisch sind.
- 1.4 Eine der folgenden Definitionen trifft auf den Begriff Curriculum zu:
- Lebenslauf.
 - Ausbildungsplanung, Ausbildungskontrolle.
 - Lehrplan/Ausbildungsplan, Ausbildungsziel, Ausbildungsmethode, Ausbildungsorganisation, Ausbildungskontrolle.
 - sinnvolle Anordnung der einzelnen Unterweisungsabschnitte in Verbindung mit der Abstimmung mit dem schulischen Lehrplan.
 - Berufswettkampf.
- 1.5 Eine der folgenden Definitionen trifft auf den Begriff Lernziel zu:
- Lernziel ist die deutsche Bezeichnung für Curriculum.
 - Lernziele beschreiben die gewünschten Kenntnisse am Ende der Ausbildung.
 - Beschreibung der Verhaltensänderung, die durch Lernen erreicht werden soll.

d) Lernziele sind allgemeine Erziehungsziele.

e) Lernziele sind die Kenntnisse und Fertigkeiten, die ein Auszubildender ohne zusätzliche außerbetriebliche Unterweisung erreichen muß.

- 1.6 Lesen Sie in der Broschüre "Ausbildung und Beruf" im Berufsbildungsgesetz den § 1 und definieren Sie die Begriffe Berufsbildung, Berufsausbildung, berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung.

Vergleichen Sie die Zielbestimmung des BBiG mit der in dieser Lerneinheit beschriebenen Ziele von Berufsbildung. Beschreiben Sie die Unterschiede!

- 1.7 Welche Definition trifft für den Begriff Lernen zu?

a) Nur die Leistungssteigerung, die mit dem Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten verbunden ist, wird als Lernen bezeichnet.

b) Nur die Leistungssteigerung, die mit dem Erwerb von Zertifikaten, Diplomen u.a. verbunden ist, wird als Lernen bezeichnet.

c) Alle Verhaltensänderungen, die durch Umwelteinflüsse und angeborene Reflexe entstehen, werden als Lernen bezeichnet.

d) Alle Verhaltensänderungen, die durch Umwelteinflüsse entstehen, werden als Lernen bezeichnet.

e) Alle überdauernden Verhaltensänderungen, die durch Beobachten und Üben entstanden sind, werden als Lernen bezeichnet. Verhaltensänderungen, die auf angeborene Reaktionsprozessen, auf Reifung und auf vorübergehenden Zuständen beruhen, sind nicht eingeschlossen.

- 1.8 Welcher Begriff ist umfassender: Unterweisung oder Unterricht?

Begründen Sie Ihre Entscheidung. Entnehmen Sie aus dem Abschnitt 1.9 Unterricht - Unterweisung die Tätigkeiten, Merkmale u.ä. und finden Sie selbst weitere Unterschiede! Ordnen Sie diese Begriffe entweder dem Unterricht oder der Unterweisung durch Eintragung in die folgende Übersicht zu.

Unterricht

Unterweisung

Haben Sie
alles
gewußt?
Lösungen
befinden sich
im Anhang!



Lerneinheit 2

2 Ausbildungsordnungen

Sie werden nach dieser zweiten Lerneinheit in der Lage sein

- *zu begründen, warum die Ausbildungsordnungen didaktische Rahmenbedingungen für die zu vermittelnden Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse) sind,*
- *die Mindestanforderungen an eine Ausbildungsordnung nach § 25 (2) BBiG zu nennen und beispielhaft mit Ausbildungsordnungen aus den Berufsbildern Metalltechnik und Elektrotechnik beschreiben,*
- *die Faktoren zu nennen, die für die Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplans zu berücksichtigen sind,*
- *Die Veränderungen der 1987 neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufe gegenüber den vorher maßgebenden Ausbildungsordnungen nennen zu können.*

2.1 DIE AUSBILDUNGSORDNUNG ALS GRUNDLAGE DER ZU VERMITTELNDEN QUALIFIKATIONEN

Der Ausbilder kann nur ausbilden, wenn er die didaktische Frage beantworten kann: "Was soll vermittelt werden?"

In früheren Zeiten hatten in den gewerblich-handwerklichen und den traditionellen kaufmännischen Berufen Meister, Kontorherr, Innung, Zunft und Gilde eine große Entscheidungsfreiheit. Sie legten grundsätzlich fest, welche Fertigkeiten und Kenntnisse in der Lehrlingsausbildung zu lernen und in der Gesellen- bzw. Gehilfenprüfung nachzuweisen waren.

Die Entwicklung zur Industriegesellschaft förderte die Vereinheitlichung der Berufe. Seit den zwanziger Jahren dieses Jahrhunderts wurden für die industriellen Ausbildungsberufe **Berufsbilder** entwickelt. Sie enthalten neben der Berufsbeschreibung eine Aufzählung der während der Ausbildung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse.

Beispiel: Berufsbild

Das heute ausgelaufene und 1938 anerkannte Berufsbild für den traditionellen Lehrberuf Maschinenschlosser ist ein typisches Beispiel aus dieser Zeit. Diese Ordnungsmittel waren Empfehlung. Teilweise wurde deshalb eine planmäßige, systematische an den überbetrieblichen Ausbildungszielen ausgerichtete Berufsausbildung nicht durchgeführt.

Durch das **Berufsbildungsgesetz** vom 19.8.1969 wird die Ausbildung in allen Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen auf eine neue, einheitliche Grundlage gestellt.

Damit soll eine planmäßige, zeitlich und sachlich gegliederte Berufsausbildung mit einer Dauer von zwei bis dreieinhalb Jahren durchgeführt werden können.

Die rechtlichen Grundlagen für die Ausbildungsordnungen finden wir in den §§ 25 ff. des BBiG und der Handwerksordnung (HwO).

“Ausbildungsordnung

- 1) Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsbildung sowie zu ihrer Anpassung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung kann der Bundesminister für Wirtschaft oder der sonst zuständige Fachminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Ausbildungsberufe staatlich anerkennen, die Anerkennung aufheben und für die Ausbildungsberufe Ausbildungsordnungen erlassen.
- 2) Die Ausbildungsordnung hat mindestens festzulegen:
 1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
 2. die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen,
 3. die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
 4. eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsrahmenplan),
 5. die Prüfungsanforderungen.”

Die Formulierungen in der HwO entsprechen diesem Text.

Im Berufsbildungsgesetz wurde außerdem in § 28 (1) und (2) festgelegt, daß Jugendliche nur in den anerkannten Ausbildungsberufen nach den gültigen Ausbildungsordnungen ausgebildet werden dürfen.

In dem Zeitraum von 1969 bis 1991 wurden auf Grundlage des BBiG Ausbildungsordnungen für 243 Ausbildungsberufe (1991) erlassen. In den neu geordneten Berufen werden 96% der Auszubildenden ausgebildet. Es gibt gegenwärtig noch 129 “Altregelungen”. In vielen Fällen handelt es sich um gering oder gar nicht besetzte Ausbildungsberufe.

Die vor Inkrafttreten des BBiG vorhandenen Lehr- und Anlembereufe gelten nach § 108 BBiG weiter bis zum Erlass der neuen Ausbildungsordnungen nach § 25 und der Prüfungsordnungen nach § 41 BBiG.

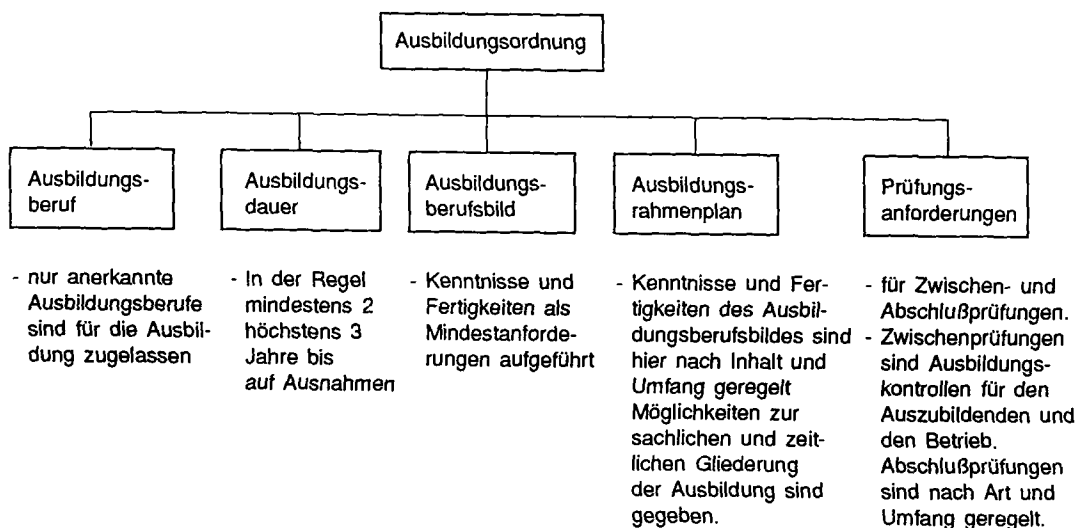


Bild 2.1: Aufbau einer Ausbildungsordnung

2.2 NEUORDNUNG VON AUSBILDUNGSORDNUNGEN

In der Lerneinheit 3 dieses Lehrbriefs wird im Kapitel 3.2 beschrieben, welcher Weg beschritten werden muß, um eine neue Ausbildungsordnung zu entwickeln. An dieser Stelle soll darüber informiert werden, auf welche Aufgaben das Bundesinstitut für Berufsbildung sich bei der inhaltlichen Gestaltung der Berufsausbildung momentan konzentriert.

1990 wurden wichtige Ausbildungsberufe wie Bürokaufmann/Bürokauffrau neu geordnet. Interessant sind neue Ausbildungsberufe wie Gerüstbauer/Gerüstbauerin und Fachkraft für Lagerwirtschaft.

Der gesamte Bereich der kaufmännischen und verwaltenden Berufe wird weiter bearbeitet. Es soll festgestellt werden, welchen Einfluß die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung auf den kaufmännischen und verwaltenden Bereich und damit auch auf die Berufsausbildung hat. Somit werden auch Ausbildungsordnungen wie Bankkaufmann/Bankkauffrau u. Industriekaufmann/Industriekauffrau überprüft, die Ende der siebziger Jahre neu entwickelt wurden.

Die noch vorhandenen 134 "Altregelungen" werden daraufhin überprüft, ob bei Neuordnungen verwandte Berufe zusammengelegt werden können.

Eine große Herausforderung ist die Angleichung der Berufsausbildung der neuen Bundesländer und Berlin (Ost) an die Ausbildungsordnungen des alten Bundesgebiets. 1990 verabschiedete die Volkskammer ein Inkraftsetzungsgesetz für das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung sowie dem Berufsschulgesetz. In den neuen Bundesländern wird jetzt die Ausbildung mit den staatlich anerkannten Ausbildungsordnungen durchgeführt. Es existieren eine Reihe von Übergangsvorschriften, um so die Fortsetzung des bisherigen Ausbildung zu ermöglichen.

Welche wichtigen Unterschiede ergeben sich bei einem Vergleich?

- Die Ausbildungsdauer wird von zwei auf dreieinhalb Jahre verlängert.
- Durch die Umstellung von der Plan- auf die Marktwirtschaft verändert sich die Ausbildung in allen kaufmännischen Berufen vollständig.
- In den neugeordneten Metall- und Elektroberufen müssen umfangreiche Kenntnisse und Fertigkeiten in Steuerungstechnik, CNC und Elektronik erworben werden.
- Die Lehrer und Ausbilder müssen sich didaktisch-methodisch neu orientieren.

Seit Ende der achtziger Jahre wird in den neugeordneten handwerklichen und industriellen Metall- und Elektroberufen ausgebildet. Die Facharbeiter und Gesellen, die sich auf die Industriemeisterprüfung vorbereiten, haben fast ausschließlich eine Berufsausbildung in den traditionellen Metall- und Elektroberufen erhalten. Wie unterscheiden sich die neuen von den alten Berufen?

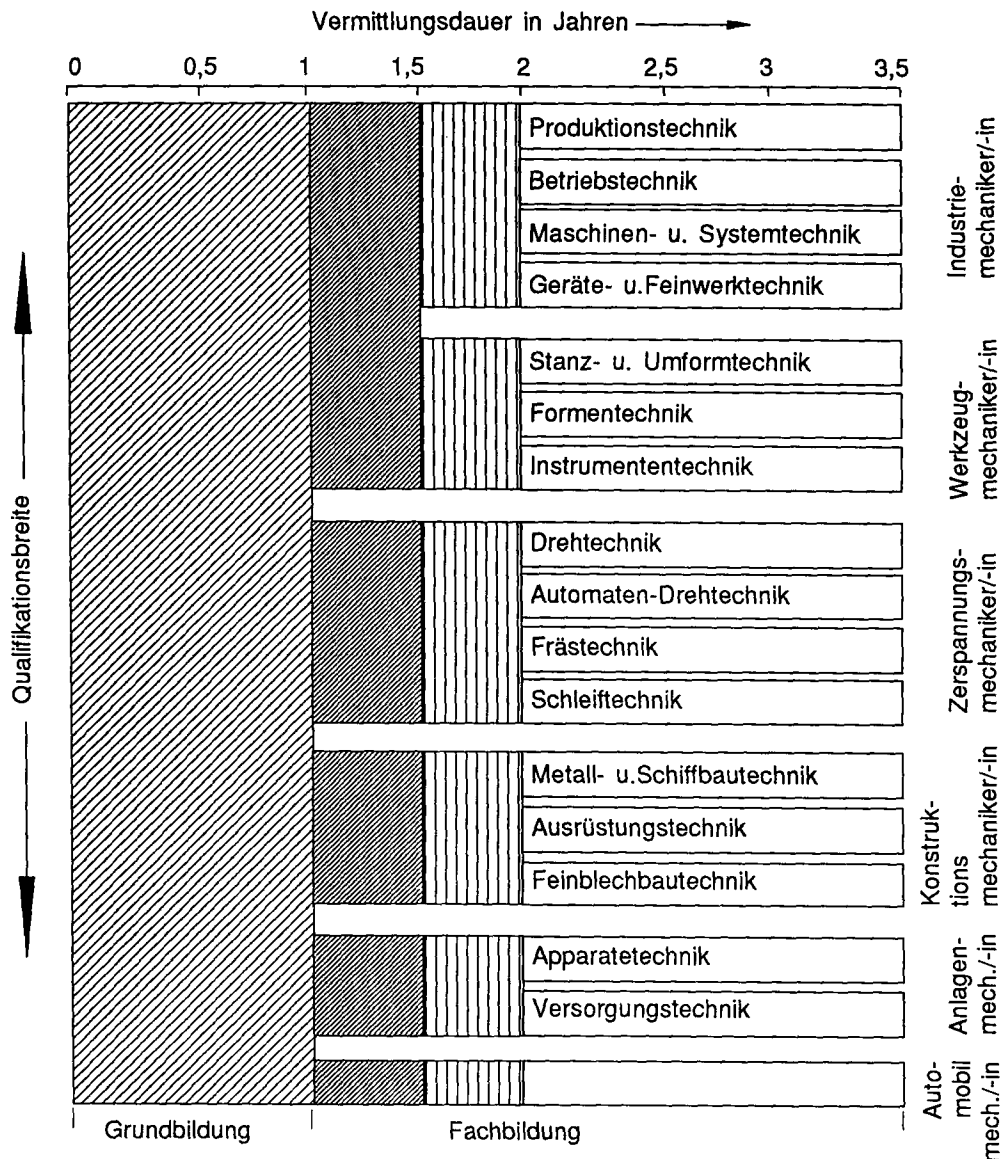


Bild 2.2 Industrielle Metallberufe

Bei den **industriellen Metallberufen** wurden 37 alte Metallberufe von 17 neuen Fachrichtungen, die sich in sechs Berufe bündeln lassen, abgelöst. Dem bisherigen eindeutigen Schwerpunkt Fertigung werden Ausbildungsbereiche wie Planen und Steuern von Arbeits- und Bewegungsabläufen gleichberechtigt zugeordnet. Es wird ein grundlegendes Verständnis für die neuen Technologien vermittelt. So soll erreicht werden, daß sich der Facharbeiter rasch und flexibel auf den technischen Wandel und die daraus entstehenden veränderten Arbeitsanforderungen einstellt.

Für die **Berufs- und Arbeitspädagogik** sind die geforderten allgemeinen personalen Fähigkeiten und Kompetenzen wie Entscheidungsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Belastbarkeit und Zusammenarbeit mit Kollegen (Teamfähigkeit) und die Bereitschaft zur Weiterbildung wichtig. Der Facharbeiter soll in der Lage sein, seine eigene Arbeit selbständig planen, durchführen und kontrollieren zu können.

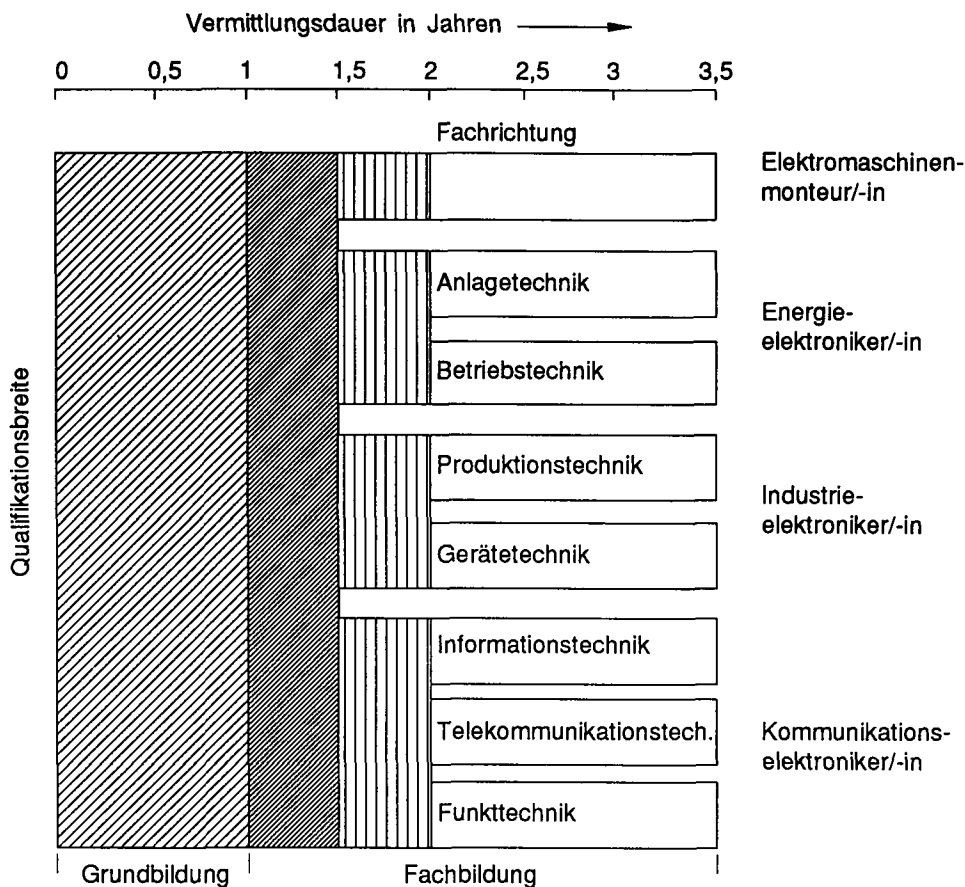


Bild 2.3 Industrielle Elektroberufe

Auch für die neugeordneten industriellen Elektroberufe werden diese allgemeinen Fertigkeiten und Kenntnisse gefordert.

Die sich beschleunigende technologische Entwicklung im Bereich der Elektroindustrie, insbesondere das Vordringen der Mikroelektronik, erforderte das grundsätzliche Überarbeiten der in den siebziger Jahren erlassenen Ausbildungsordnungen der industriellen Elektroberufe. Auf die Herausforderungen des technischen Wandels sowie die neuen Produktionsmethoden und Technologie soll sich der Facharbeiter flexibel einstellen können. Die Qualifikationen des selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens sollen in Verbindung mit Fortbildungsmaßnahmen dazu führen, daß eine breite Einsetzbarkeit in unterschiedlichen Betrieben und Branchen möglich ist.

Konsequenzen für die Neuordnungen waren deshalb:

- Aufhebung der Stufenausbildung und allgemeine Verlängerung der Ausbildungsdauer auf dreieinhalb Jahre.
- Breite Anlegung der Ausbildung. Die 12 Ausbildungsberufe der Stufenausbildung wurden zu vier neuen Ausbildungsberufen mit insgesamt sieben Fachrichtungen zusammengefaßt.

2.3 STRUKTUR UND AUFBAU DER AUSBILDUNGSORDNUNGEN

Die Ausbildungsordnungen müssen fünf Mindestbestandteile enthalten: Bezeichnung des Ausbildungsberufes, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen.

Bezeichnung des Ausbildungsberufs

Durch die Bezeichnung "Industriekaufmann", "Energieanlagenelektroniker", "Gießereimechaniker", "Zerspanungsmechaniker", "Kaufmann für Büroorganisation", "Drucker", "Industriemechaniker" usw. wird der Ausbildungsberuf staatlich anerkannt. Dieses erfolgt als Rechtsverordnung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft in Einvernahme mit dem zuständigen Fachminister. Sie wird im Bundesgesetzblatt und Bundesanzeiger veröffentlicht.

Ausbildungsdauer

Sie soll gemäß § 25 (2) nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen. Zweijährige Ausbildungsberufe sind beispielsweise: Teilezurichter, Elektrogerätemechaniker(alter Ausbildungsberuf), Teilzeichner, Verkäufer und Bürogehilfe. Die meisten Ausbildungsberufe - auch die im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung - haben eine Ausbildungsdauer von drei Jahren.

Alle neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufe haben wegen der Ausweitung der Berufsanforderungen eine Ausbildungsdauer von 3 1/2 Jahren.

Die Verkürzung der Ausbildungsdauer kann erfolgen, wenn der Auszubildende eine entsprechende berufliche Vorbildung (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsausbildung) oder allgemeine Vorbildung (Realschule, Gymnasium) nachweisen kann. Auch bei überdurchschnittlichen Ausbildungsleistungen kann der Auszubildende eine Verkürzung der Ausbildungszeit bei der zuständigen Stelle beantragen. Es erfolgt dann eine vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung.

Beispiel: Verkürzung der Ausbildungszeit und Ausbildung

Für die betriebliche Berufsausbildung hat diese Verkürzung einige Konsequenzen. Dabei werden zwei Möglichkeiten der verkürzten Ausbildung grundsätzlich unterschieden.

Die Auszubildenden, die an einer anderen Stelle (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule) ihre Grundausbildung als erstes Ausbildungsjahr erfolgreich absolviert haben, beginnen die Ausbildung im zweiten Jahr. Nach einer Integrationsphase in die Arbeitswelt und in die betriebliche Berufsausbildung können sie in den üblichen Ausbildungsablauf eingegliedert werden.

Auszubildende, denen die Ausbildungszeit zu Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses wegen der schulischen Vorbildung (z.B. Abitur) global gekürzt wird, erhalten besondere persönliche Ausbildungspläne/Versetzungspläne. In sie ist die Verkürzung der einzelnen Ausbildungsabschnitte eingearbeitet.

Nicht vergessen werden darf, daß die erforderliche Vorverlegung der **Zwischen- und Abschlußprüfungen** die Zeiten für die Prüfungsvorbereitungen in den individuellen Ausbildungsplänen verschiebt.

Ausbildungsberufsbild

Die Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Verhaltensweisen), die in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach der Ausbildung nachzuweisen sind, werden in knapper Form beschrieben. Diese Qualifikationen, die im Ausbildungsrahmenplan noch weiter aufgliedert werden, sind tätigkeitsbezogen und anwendungsorientiert zu vermitteln.

Diese überblickartige Darstellung gibt dem Ausbilder gewichtige Hinweise für die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung.

Beispiel: Auszug aus dem Ausbildungsberufsbild für die Berufsausbildung zum Industrieelektroniker/Industrieelektronikerin

Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Kenntnisse und Fertigkeiten:

1. Berufsbildung,
2. Aufbau- und Organisation des Ausbildungsbetriebs,
3. Arbeits- Tarifrecht, Arbeitsschutz,
4. Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Datenschutz und rationelle Energieverwendung,
5. Anfertigen von mechanischen Teilen,
6. Herstellen von mechanischen Verbindungen,
7. Zusammenbauen und Verdrahten von mechanische, elektromechanischen und elektrischen Bauteilen und Baugruppen,
8. Zurichten Verlegen und Anschließen von Leitungen usw. bis
13. Inbetriebnahme von Baugruppen, Geräten und funktional abgegrenzten Anlagenteilen

In der Berufsausbildung der Fachrichtung sind weitere fünf Schwerpunkte aufgeführt.

Diese Hauptkapitel sind im Ausbildungsberufsbild noch weiter aufgegliedert.

Ausbildungsrahmenplan

Dieser umfangreichste Teil der Ausbildungsordnung nimmt die im Ausbildungsberufsbild festgehaltenen Qualifikationen auf. Sie werden in der sachlichen Gliederung ausführlicher und exakter beschrieben. Die zeitliche Zuordnung und der Umfang sind in der zeitlichen Gliederung festgelegt.

Abweichungen von der zeitlichen und sachlichen Gliederung sind zulässig, wenn

- die Berufsgrundbildung (1. Ausbildungsjahr) in einer anderen Form vorher erworben wurde,
- besondere betriebspraktische Gegebenheiten dies erfordern.

Beispiel: Abweichende sachliche und zeitliche Gliederung

Viele Ausbildungsordnungen erhalten deshalb eine "Flexibilitätsklausel".

"Eine vom den Ausbildungsrahmenplänen innerhalb der beruflichen Grundbildung und innerhalb der beruflichen Fachbildung abweichende sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern".

(Auszug aus der Verordnung der Berufsausbildung zum Industrieelektroniker § 8 Ausbildungsrahmenplan)

Beispiel: Auszug aus einem Ausbildungsrahmenplan

Vergleiche: Ausbildungsrahmenplan in der Verordnung zum Industriemechaniker Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik vom 15.01.1987, S.11 ff.

Prüfungsanforderungen

Sie enthalten konkrete Angaben über die Prüfungsgegenstände, den Prüfungsmodus und die Bewertungskriterien.

Das Berufsbildungsgesetz schreibt in den §§ 26, 39 und 42 Zwischen- und Abschlußprüfungen vor. Sie sollen den Fortschritt in der Ausbildung und den Qualifikationsstand am Abschluß der Ausbildung festhalten.

Damit der Ausbildungsstand nachgewiesen werden kann, ist die Teilnahme an der Zwischenprüfung verbindlich. Deshalb muß der Auszubildende die Auszubildenden auch für die Prüfung freistellen (§ 7 BBiG) und ihnen die nötigen Ausbildungsmittel (§ 6 (1) Satz 3 BBiG) kostenlos zur Verfügung stellen.

Um eine gewisse Bundeseinheitlichkeit zu erreichen, verabschiedete der Bundesausschuß für Berufsbildung am 9.6.1971 Richtlinien für die Prüfungsordnungen.

Beispiel: Musterprüfungsordnung

Eine Musterprüfungsordnung ist in der Broschüre "Ausbildung und Beruf" abgedruckt.

Zusätzliche Bestimmungen

Fast alle Ausbildungsordnungen enthalten Vorschriften über die **Berichtsheftführung**

Beispiel: Berichtsheftführung

Der Auszubildende hat ein Berichtsheft in Form eines Ausbildungsnachweises zu führen. Ihm ist Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu führen. Der Auszubildende hat das Berichtsheft regelmäßig durchzusehen.

(§ 12 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriemechaniker/Industriemechanikerin vom 15.1.1987, S. 6)

Der Bundesausschuß für Berufsbildung verabschiedete am 24.1.1971 eine Empfehlung für das Führen von Berichtsheften in der Form des Ausbildungsnachweises.

- "1. Das Führen von Berichtsheften durch den Auszubildenden soll im Rahmen der Berufsausbildung nicht mehr in der bisherigen Form verlangt werden.
2. Künftig ist sicherzustellen, daß der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten - Auszubildenden, Ausbildungsstätte, Berufsschule und gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden - in möglichst einfacher Form (stichwortartige Angaben, ggfs. lose Blatt-System) nachweisbar gemacht wird (Ausbildungsnachweis).
3. Den Ausbildungsnachweisen sind die Ausbildungsordnungen bzw. die nach § 108 BBiG noch weiter anzuwendenden Ordnungsmittel zugrunde zu legen. Der Ausbildungsnachweis soll der Systematisierung der Berufsausbildung dienen.
4. Der Auszubildende hat den Ausbildungsnachweis nach beiliegendem Muster und den hierzu gegebenen Erläuterungen zu führen.

5. Der Ausbildungsnachweis ist von dem Auszubildenden mindestens wöchentlich zu führen. Der Ausbildende oder der Ausbilder gemäß § 20 Abs. 4 BBiG, bzw. § 21 Abs. 4 HwO hat den Ausbildungsnachweis mindestens monatlich zu prüfen und abzuzeichnen. Er hat dafür Sorge zu tragen, daß auch der gesetzliche Vertreter des Auszubildenden sowie die Berufsschule in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhalten und diese unterschriftlich bestätigen können.
6. Der Auszubildende führt den Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit.
7. Die Vorlage des Ausbildungsnachweises ist Zulassungsvoraussetzung gemäß § 39 Abs. 1 Ziffer 2 BBiG und § 36 Abs. 1 Ziffer 2 HwO. Eine Bewertung in der Abschlußprüfung ist nicht zulässig.
8. Die zuständigen Stellen sollten Beschlüsse herbeiführen, die dieser Empfehlung Rechnung tragen, wobei bisherige Vorschriften aufzuheben sind."

Betriebliche Ausbildungspläne

In allen Ausbildungsordnungen wird vorgeschrieben, daß aus dem Ausbildungsrahmenplan betriebliche Ausbildungspläne zu entwickeln sind.

Beispiel:

"Der Ausbildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen".

(§ 11 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriemechaniker/Industriemechanikerin vom 15.1.1987, S. 6)

In manchen Ausbildungsordnungen werden Aussagen über die **Eignung der Ausbildungsstätten** gemacht.

Beispiel:

Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 8.5.1974 mit Ergänzungen und Änderungen vom 21.6. u. 2.8.1978

§ 61, Eignung der Ausbildungsstätte

- "(1) Die Ausbildungsstätte ist nur geeignet, wenn in ihr die Ausbildung zum Hochbaufacharbeiter oder Ausbaufacharbeiter oder Tiefbaufacharbeiter und in mindestens einem der aufbauenden Berufe möglich ist.
- (2) Die Ausbildungsstätte ist geeignet für die Ausbildung eines Auszubildenden, wenn neben dem Ausbildenden oder dem Ausbilder noch zwei ständig beschäftigte Fachkräfte tätig sind. Bei drei und bis zu fünf ständig beschäftigten Fachkräften können zwei Auszubildende ausgebildet werden. Auf jede weitere Gruppe bis zu fünf ständig beschäftigten Fachkräften kann jeweils ein weiterer Auszubildender ausgebildet werden."

In den **Übergangs- und Schlußvorschriften** sind Angaben über die Aufhebung der bisherigen Ausbildungsordnungen oder Berufsbildern und Übergangsfristen enthalten.

Rahmenlehrplan

Die Kompetenz in der Berufsbildung ist eindeutig geregelt.

Die betriebliche Berufsausbildung und damit auch die Ausbildungsordnungen sind im gesamten Bundesgebiet gültig. Für den schulischen Teil der Berufsausbildung liegt die Kompetenz bei den Ländern (Kulturhoheit). Die Lehrpläne gelten deshalb nur in einem Bundesland.

Es existieren für jeden Ausbildungsberuf länderspezifisch ausgerichtete Lehrpläne für den Berufsschulunterricht. Diese sind in manchen Berufen sehr unterschiedlich. Eine Abstimmung zwischen den Ländern und damit eine Vereinheitlichung erfolgt seit 1972 durch die Kultusministerkonferenz der Länder (KMK). Im **Koordinierungsausschuß** der KMK erfolgt eine Abstimmung zwischen den neu entwickelten Ausbildungsordnungen und den **bundeseinheitlichen Rahmenlehrplänen**. Damit setzte sich die Erkenntnis durch, daß auch im Bereich der Berufsschule eine Vereinheitlichung der Lehrpläne zweckmäßig ist.

Die neuentwickelten Ausbildungsordnungen enthalten im Anhang die bundeseinheitlichen Rahmenlehrpläne. Die Kenntnisse über die Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht sind für den betrieblichen Ausbilder von großer Wichtigkeit.

Nur durch gegenseitige Information zwischen Ausbilder und Lehrer läßt sich ein optimales Ergebnis in der Berufsausbildung erreichen.

ZUSAMMENFASSUNG

Berufsausbildung kann nur sinnvoll erfolgen, wenn bekannt ist, welche Qualifikationen in welcher Zeit durch welche Inhalte vermittelt werden sollen. Diese didaktische Fragestellung (WAS? WANN?) müssen in unserer hochtechnisierten Gesellschaft klar geregelt werden. Die Mobilität des einzelnen Arbeitnehmers und die Bedürfnisse der Unternehmen Fachkräfte mit fest definierten Qualifikationen einzustellen, erfordert eine geregelte Berufsausbildung. Die anerkannten Ausbildungsberufe erfüllen diese Bedürfnisse.

Die Ausbildungsberufsbilder, die Ausbildungsrahmenpläne und die sonstigen Vorschriften garantieren für einen anerkannten Ausbildungsberuf die Vermittlung fest umrissener Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse).

Mit vorgeschriebenen Prüfungsverfahren (Zwischen- und Abschlußprüfungen) erfolgt die Überprüfung der durch die Auszubildenden erworbenen Qualifikationen.

Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht ergänzen die Ausbildungsordnungen.

Der Auszubildende und der Ausbilder nehmen diese didaktische Information (Ausbildungsordnung, Rahmenlehrplan) auf und entwickeln auf deren Grundlage unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten und der Entwicklung der Technik die verschiedenen betrieblichen Ausbildungspläne.

Im Bundesinstitut für Berufsbildung werden die neuen Ausbildungsordnungen entwickelt. Durch die neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufe soll sich der Facharbeiter mit den Qualifikationen des selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens auf die Herausforderungen des technischen Wandels sowie die neuen Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen können. Bei der didaktisch-methodischen Planung und Umsetzung sind diese Zielsetzungen aufzunehmen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

2.1 Viele Faktoren beeinflussen direkt die betrieblichen Ausbildungspläne. Welche der aufgezählten Faktoren sind nicht zu berücksichtigen?

- a) Rahmenlehrplan, b) Ausbildungsordnung, c) Nachwuchsbedarf der einzelnen Abteilungen, d) Lehrplan der Berufsschule, e) Veränderung der

Technik, f) Berufswettkampf, g) branchen- und betriebsspezifische Eigenheiten, h) private Wünsche des Auszubildenden.

2.2 Beschreiben Sie stichwortartig die Mindestanforderungen an eine Ausbildungsordnung am Beispiel eines Ausbildungsberufs aus den Berufsfeldern Metalltechnik oder Elektrotechnik!

2.3 Welche Definition gilt für den Begriff Ausbildungsberufsbild?

- a) Das Ausbildungsberufsbild beschreibt die am Arbeitsmarkt für einen bestimmten Beruf erforderlichen Qualifikationen.
- b) Das Ausbildungsberufsbild beschreibt die in der Ausbildung zu vermittelnden Qualifikationen einschließlich der Reihenfolge und dem zeitlichen Umfang.
- c) Das Ausbildungsberufsbild legt die Fertigkeiten und Kenntnisse fest, die Gegenstand der Berufsausbildung sind.
- d) Das Ausbildungsberufsbild beschreibt auch die Ausbildungsmethode.
- e) Das Ausbildungsberufsbild koordiniert betriebliche und schulische Bedürfnisse.

2.4 Die neu entwickelten Ausbildungsordnungen sind sehr detailliert. Muß der Ausbilder trotzdem betriebliche Ausbildungspläne entwickeln? Begründen Sie Ihre Antwort kurz.

2.5 Vergleichen Sie die Ausbildungsnachweise mit den früheren Berichtsheften! Welche Aussage ist richtig?

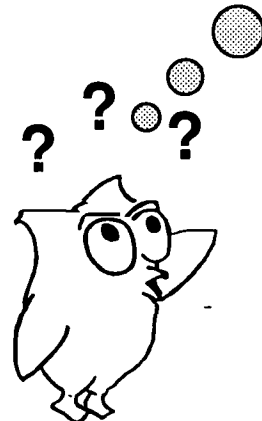
- a) Der Ausbildungsnachweis hat überwiegend Kontrollfunktionen. Es kann überprüft werden, ob die im Ausbildungsrahmenplan beschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt wurden.
- b) Die Berichtshefte waren sinnvoller, da zu überprüfen war, ob die Auszubildenden formulieren können.
- c) Berichtsheft und Ausbildungsnachweis sind identisch.
- d) Jeder Interessierte kann feststellen, ob richtig ausgebildet wird.
- e) Da die Ausbildungsnachweise während der Arbeitszeit zu führen sind, werden sie aus zeitlichen Gründen einfach gehalten.

2.6 Wie muß das Berichtsheft geführt werden?

2.7 Was sind Zusatzbestimmungen in der Ausbildungsordnung?

2.8 Was ist eine Übergangsvorschrift?

Haben Sie
alles
gewußt?
Lösungen
befinden sich
im Anhang!



Lerneinheit 3

3 Qualitative und quantitative Entwicklung der Ausbildungsordnungen

Sie werden nach dieser dritten Lerneinheit in der Lage sein,

- die verschiedenen Typen von Ausbildungsordnungen wie *Monoberufe*, *Monoberufe mit Spezialisierung* und *Stufenausbildung* an Beispielen zu beschreiben,
- die Schritte und Beteiligten bei der Entstehung neuer Ausbildungsordnungen übersichtlich darzustellen,
- die Tendenzen der zahlenmäßigen Entwicklung der Ausbildungsberufe zu nennen.

3.1 ALLGEMEINE ENTWICKLUNG

Seit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes am 14. August 1969 wurden über 250 neue Ausbildungsordnungen entwickelt. Von den 1969 fast 600 vorhandenen Ausbildungsberufen sind bisher über 450 aufgehoben oder überarbeitet worden. 1990 wurden 1,5 Millionen der 1,55 Millionen Auszubildenden in neu geordneten Ausbildungsberufe ausgebildet.

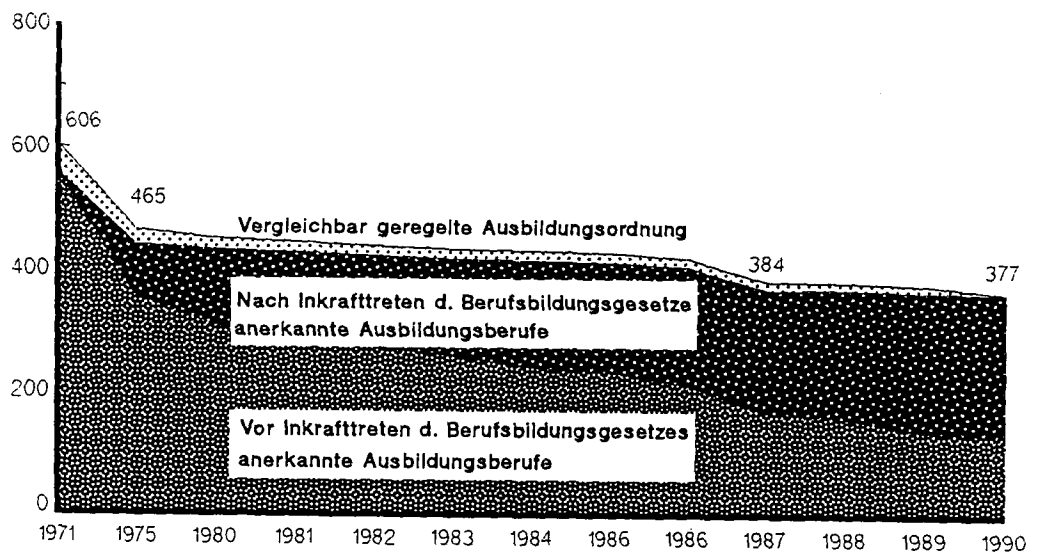


Bild 3.1: Qualitative Entwicklung der Ausbildungsberufe seit 1971

Der rasche wirtschaftliche und technische Wandel führte zu einem Konzentrierungsprozeß bei den Ausbildungsberufen. Die Zahl der Ausbildungsberufe ging seit 1970 kontinuierlich zurück. Berufliche Flexibilität und Mobilität können besser durch Ausbildungsberufe mit einem breiten Qualifikationsprofil verwirklicht werden.

Beispiel: Quantitative Entwicklung der Ausbildungsberufe

Die bisher 42 Ausbildungsberufe im Bereich der industriellen Metalltechnik werden auf 6 Ausbildungsberufe konzentriert. Aus 13 Einzelberufen entstand 1971 die Stufenausbildung in der Bekleidungsindustrie mit drei Abschlüssen. Aus den Berufen Geflügelzüchter, Imker, Melker, Pelztierzüchter, Schäfer und Schweinezuchtgehilfe wurde ein Beruf, der Tierwirt. In der Druckindustrie, in der Bauwirtschaft und in vielen anderen Branchen finden wir ähnliche Konzentrationen auf wenige Berufe mit breiten Qualifikationsprofilen.

In Bild 3.1 ist die quantitative Entwicklung der Ausbildungsordnungen seit 1971 festgehalten. Neben den Ausbildungsberufen, die vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes und den Ausbildungsberufen, die neu entwickelt wurden, finden wir eine Auflistung der vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe. Diese Berufe sind vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes als interne Regelung von einzelnen zuständigen Stellen entstanden.

Beispiel: Vergleichbar geregelter Ausbildungsberuf

Der Beruf Mathematisch-technischer Assistent, ein Beruf des Ausbildungsbereichs Industrie, Handel und Dienstleistung, gilt z.B. nur für drei Industrie- und Handelskammern.

3.2 ENTSTEHUNG VON NEUEN AUSBILDUNGSORDNUNGEN

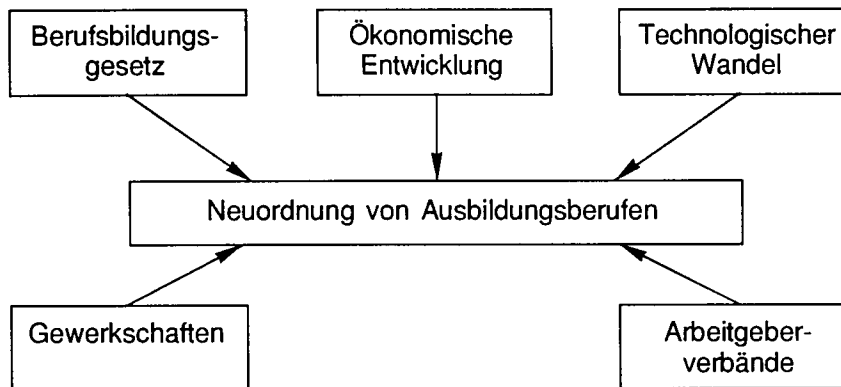


Bild 3.2 Entstehung neuer Ausbildungsordnungen

Die Anstöße zur Neuordnung von Ausbildungsberufen kommen fast immer von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und von den Gewerkschaften.

§ 25 BBiG schreibt vor, daß die bis 1969 geltenden Ausbildungsordnungen nach und nach durch Ausbildungsordnungen moderner Art zu ersetzen sind. Auch bildungspolitische, berufspädagogische und technologische Gründe sprechen für eine Neuordnung der in den dreißiger und vierziger Jahren entwickelten Berufsbilder. Diese geben in vielen Fällen nicht mehr der Berufs- und Ausbildungswirklichkeit wieder. Die technische Entwicklung führte dazu, daß die Grenzlinien zwischen den Berufen heute teilweise anders verlaufen und daß Bedarf an neuen Ausbildungsberufen besteht. Die neu entwickelten Ausbildungsordnungen tragen diesen pädagogischen, ökonomischen und technologischen Gründen Rechnung und ermöglichen dadurch berufliche Flexibilität, Mobilität und Zukunftsorientierung.

Die erforderliche Neuordnung von vorhandenen oder die offensichtliche Erfordernis für neue Ausbildungsberufe wird durch die vorher genannten Faktoren initiiert, von den Arbeitgeberverbänden und von den Gewerkschaften aufgenommen und nach deren grundsätzlicher Einigung in das BIBB eingebracht. Während intensiver Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungstätigkeiten erfolgt die Konkretisierung dieser grundsätzlichen Vorstellungen in Entwürfen zu Ausbildungsordnungen. Die Ergebnisse dieser Arbeiten des BIBB werden immer mit den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) abgestimmt. Parallel zur Entwicklung der Entwürfe für die neuen Ausbildungsordnungen erarbeitet der Rahmenlehrplanausschuß der KMK die Entwürfe der entsprechenden Rahmenlehrpläne. In gemeinsamen Sitzungen werden Koordinations- und Abstimmungsarbeiten durchgeführt.

Das gesamte Verfahren zur Neuordnung eines Ausbildungsberufes wird unter der Federführung des BIBB abgewickelt. Wegen der Komplexität und der vielen Abstimmungserfordernisse kann bis zur Veröffentlichung der verbindlichen Ausbildungsordnung durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft oft über ein Jahrzehnt vergehen. Dieser zeitliche Rahmen wird akzeptiert, da die Ausbildungsordnungen von den Beteiligten und Betroffenen, und hier besonders den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, anerkannt werden.

Beispiel: Verfahren bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen

Zu Beginn der siebziger Jahre entwickelten die Industriegewerkschaft Metall und der Arbeitgebervertreter Gesamtmetall eigenständige Vorstellungen zur Neuordnung der Metallberufe. Auch die Fachausschüsse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) legten Vorschläge vor. Diese wurden weder von den Arbeitgebern noch von den Gewerkschaften akzeptiert. Als 1978 durch die "Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe" eine grundsätzliche Einigung zwischen den Sozialpartnern erreicht wurde, konnte die **Forschungs- und Entwicklungsphase** beginnen. Die tatsächlichen Inhalte der Ausbildung wurden durch Analysen der Ausbildungspraxis und Expertenbefragung ermittelt. Durch Tätigkeitsbeschreibungen wurden die zukünftigen Qualifikationsanforderungen an den Facharbeiter der Metallindustrie mit erfaßt. Parallel dazu erfolgte eine Beschreibung der dafür notwendigen Ausbildungsmaßnahmen.

Die Ergebnisse dieser Arbeiten des BIBB, die immer in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern durchgeführt wurde, waren die Beschreibungen der Berufsqualifikationen für die neugeordneten industriellen Metallberufe. Damit war die Forschungs- und Entwicklungsphase abgeschlossen.

Durch Antrag beim zuständigen Fachminister, dem Bundesminister für Wirtschaft, wurde das **Vorverfahren** eingeleitet. Die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Eckdaten waren die Grundlage für den Projektantrag. Bei diesem Verfahren waren nicht nur die Arbeitgeber und Gewerkschaften (Sozialpartner), sondern auch die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) beteiligt. Im "Länderausschuß" beim BIBB wurden die Rahmenlehrpläne für den Berufschulunterricht vorbereitet.

Die **Erarbeitungs- und Abstimmungsphase** begann, nachdem Einvernehmen im Koordinierungsausschuß erzielt wurde. Er stimmt die Aktivitäten auf Bundesebene (BIBB, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bundesministerien) ab. In gemeinsamen Sitzungen wurde zwischen den einzelnen Aktivitäten koordiniert. Nach Abschluß der Arbeiten erfolgte die Vorlage der Arbeitsergebnisse beim Länderausschuß und bei den Sozialpartnern. Nachdem der Hauptausschuß des BIBB zugestimmt hatte, begann der zuständige Bundesminister mit dem **Erlaßverfahren**. Die neuen Ausbildungsordnungen wurden dann als Rechtsverordnung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Rahmenlehrpläne wurden von der KMK verabschiedet und in die jeweiligen Landeslehrpläne umgesetzt.

Das Entstehen neuer Ausbildungsordnung ist immer von diesen vier Schritten abhängig. Das Beispiel der Neuordnung der industriellen Metallberufe zeigt, daß allein die Erarbeitungs- und Abstimmungsphase und die Erlaßphase bis zu zwei Jahrzehnten dauern können. Diese Zeitspanne wird akzeptiert, da als Ergebnis eine Übereinkunft zwischen den Sozialpartnern vorliegt.

Nach dem Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen werden noch angemessenen Übergangsfristen mit dem Parallellauf zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen eingeräumt.

3.3 TYPEN VON AUSBILDUNGSORDNUNGEN

Bei den anerkannten Ausbildungsberufen lassen sich die folgenden Typen der Ausbildungsordnungen unterscheiden:

- Monoberufe,
- Monoberufe mit Spezialisierung,
- Stufenausbildung (Bündelberufe).

Monoberufe

Monoberufe sind Ausbildungsberufe mit einem einheitlichen Ausbildungsbild und einem einheitlichen Ausbildungsrahmenplan ohne weitere Spezialisierung.

Beispiel: Monoberufe

Die Ausbildungsordnungen über die Berufsausbildung zum neugeordneten industriellen Metallberuf Automobilmechaniker/Automobilmechanikerin hat keine innere Differenzierung oder Spezialisierung. Wer als Automobilmechaniker/Automobilmechanikerin die Ausbildung beginnt, der hat einen Ausbildungsvertrag mit dieser Berufsbezeichnung und der hat innerhalb der Ausbildungszeit grundsätzlich keine Möglichkeit der Umorientierung. Gleichzeitig hat er immer Gewißheit, daß er die Berufsqualifikation "Automobilmechaniker / Automobilmechanikerin" nach dem Absolvieren der vorgesehenen Prüfungen erwerben kann.

Monoberufe sind neben den Berufen alter Prägung wie Bürokaufmann auch neue Ausbildungsberufe wie Industriekaufmann, Bankkaufmann, Speditionskaufmann, Koch, Schriftsetzer, Schauwerbegestalter. Auch die ausgelaufenen industriellen Metallberufe wie Maschinenschlosser, Betriebschlosser, Dreher waren Monoberufe.

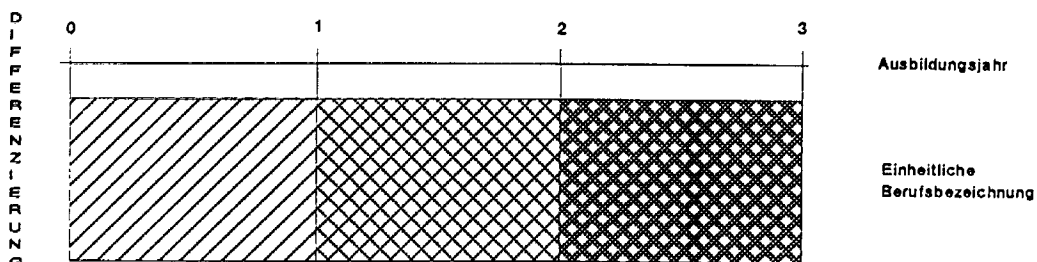


Bild 3.3: Monoberufe

Monoberufe mit Spezialisierung

Nach der breit angelegten Grundausbildung erfolgt im zweiten oder erst im dritten Ausbildungsjahr eine Differenzierung der Ausbildungsinhalte. Dabei lassen sich zwei Typen unterscheiden.

Bei **Monoberufen mit Schwerpunkten** ist nur der Ausbildungsrahmenplan - zumeist im dritten Ausbildungsjahr - differenziert. Diese Wahlmöglichkeiten geben Betrieben die Gelegenheit, ihre speziellen Ausbildungsmöglichkeiten und Bedingungen nach der breit angelegten Grundausbildung einzubringen.

Beispiel: Monoberufe mit Schwerpunkt

Ausbildungsberuf mit Schwerpunkt sind z.B.: Drucker (Schwerpunkt: Hochdruck, Flachdruck, Tiefdruck), Reiseverkehrskaufmann (Schwerpunkt: Reisevermittlung, Reiseveranstaltungen), Buchhändler (Schwerpunkt: Sortiment, Verlag, Antiquariat, Zwischenhandel).

Auch der ausgelaufenen industriellen Metallberufe Werkzeugmacher ist ein Monoberuf mit Schwerpunkt.

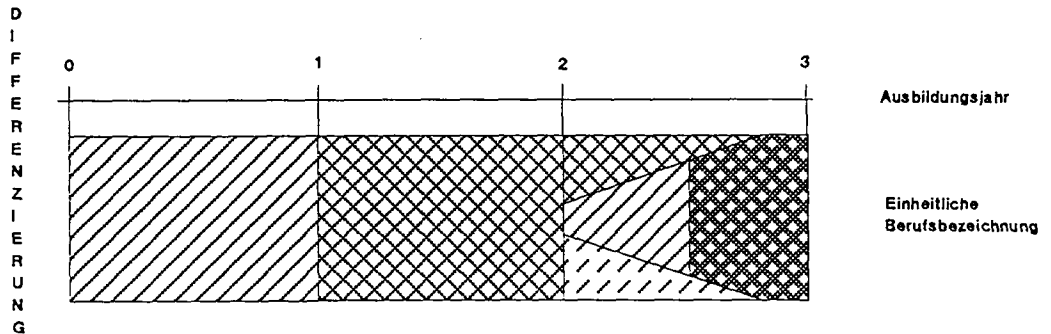


Bild 3.4: Monoberuf mit Schwerpunkt

Bei **Monoberufen mit Fachrichtungen** weisen sowohl das Ausbildungsberufsbild als auch der Ausbildungsrahmenplan eine Spezialisierung nach Fachrichtungen aus.

Aufbauend auf eine breite Grundausbildung nimmt die differenzierte Ausbildung weniger als ein Drittel der Ausbildungszeit ein. Im Gegensatz zu den Monoberufen mit Schwerpunkt erfolgt nach der einheitlichen Zwischenprüfung eine nach Fachrichtungen aufgegliederte Abschlußprüfung. Die Breite der differenzierten Ausbildung und die Anzahl der Fachrichtungen variiert von Ausbildungsberuf zu Ausbildungsberuf.

Beispiel: Monoberufe mit Fachrichtung

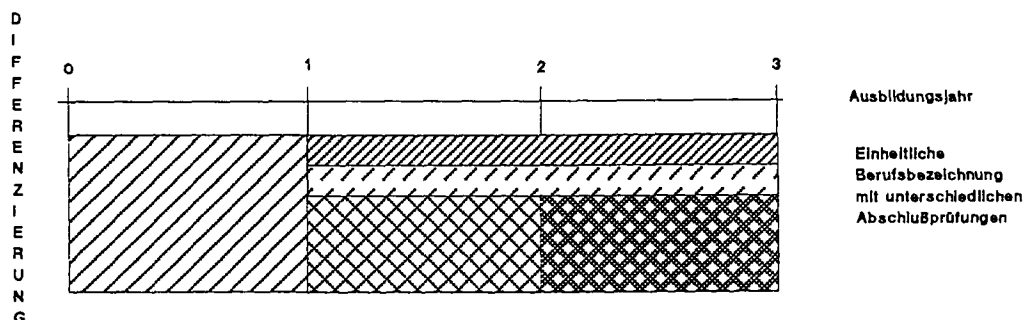
Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen sind z.B.:

Kfz-Mechaniker im Handwerk (Allgemeine Kfz-Instandsetzung, Motorinstandsetzung),

Kaufmann im Groß- und Außenhandel (Großhandel, Außenhandel),

Industriemechaniker mit den Fachrichtungen: Produktionstechnik, Betriebstechnik, Maschinen- und Systemtechnik, Geräte- und Feinwerktechnik

Energieelektroniker mit den Fachrichtungen: Anlagentechnik, Betriebstechnik.



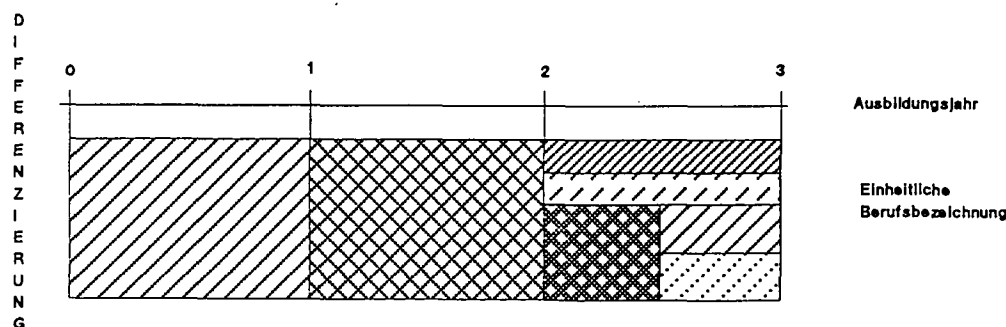


Bild 3.5: Monoberuf mit Fachrichtungen

Stufenausbildung (Bündelberufe mit Stufenausbildung)

Der § 26 des BBiG bestimmt die Merkmale dieser besonderen Ausbildungsform:

“(1) Die Ausbildungsordnung kann sachlich und zeitlich besonders geordnete aufeinander aufbauende Stufen der Berufsausbildung festlegen. Nach den einzelnen Stufen soll sowohl ein Ausbildungsabschluß, der zu einer Berufstätigkeit befähigt, die dem erreichten Ausbildungsstand entspricht, als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen möglich sein.”

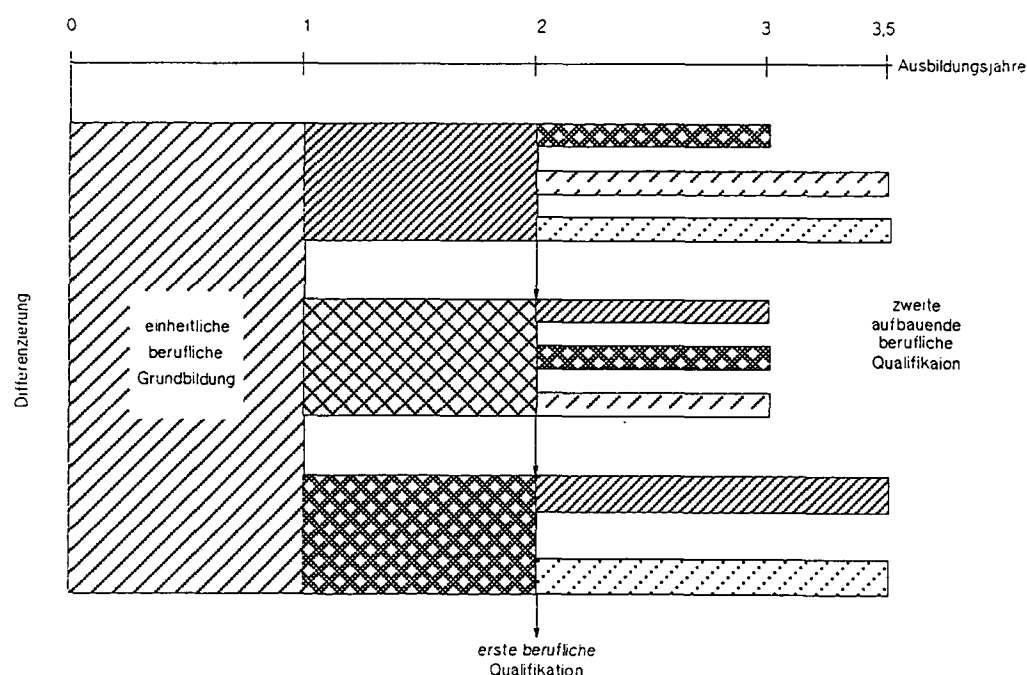


Bild 3.6: Stufenausbildung

Die **erste Stufe** vermittelt im ersten Ausbildungsjahr eine breite Grundausbildung auf Berufsfeldbreite. Diese Stufe hat eine erste Zwischenprüfung nach 12 Monaten. Im zweiten Ausbildungsjahr schließt sich eine nach allgemeinen Fachrichtungen differenzierte berufliche Fachbildung an. Sie schließt mit der zweiten Zwischenprüfung nach 24 Monaten ab. Sie kann gleichzeitig **Abschlußprüfung** sein. Nach diesem Abschluß kann der Jugendliche eine Berufstätigkeit in seinem Ausbildungsberuf ausüben oder die Berufsausbildung in einem aufbauenden Ausbildungsberuf (zweite Stufe) fortsetzen.

Die **zweite Stufe** vermittelt eine besondere berufliche Fachbildung in vielen Fachrichtungen. Diese spezialisierten Fachrichtungen bauen auf bestimmte allgemeine Fachrichtungen auf. Dabei erfolgt eine verbindliche Zuordnung. Wenn z.B. die erste Stufe mit dem Nachrichtengerätemechaniker beendet wird,

dann sind nun drei Spezialisierungen: Feingeräte, Informations- und Funkelektroniker möglich. Auch diese zweite Stufe wird mit einer Abschlußprüfung beendet.

Bereits in den zwanziger Jahren wurde die Stufenausbildung in die berufspädagogische Diskussion gebracht. Nach 1945 kam sie durch den von der Industrie- und Handelskammer Braunschweig gebildeten Arbeitskreis für Berufsausbildung wieder ins Gespräch. Seitdem wurden sowohl von Arbeitgeberverbänden, von Unternehmen und Gewerkschaften verschiedene Modelle zur Stufenausbildung vorgelegt. Die ersten bundesweiten Konkretisierungen erfolgten rechtlich abgesichert durch das BBiG (§ 26 BBiG) in den siebziger Jahren. Es entstand z. B. die Stufenausbildung für die industriellen Elektroberufe.

Welche Gründe sprachen für die Einführung der Stufenausbildung?

Analysen der Qualifikationsstrukturen und Prognosen der quantitativen und qualitativen Entwicklung des Bedarfs am Arbeitsmarkt führte in den sechziger Jahren zum Ergebnis, daß sich die prognostizierten Veränderungen am besten durch die Förderung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte (Mobilität) erreichen lassen. Die Schaffung von Grundberufen mit berufsfeldbreiter Grundausbildung und eine darauf aufbauende Stufenausbildung entsprechen diesen Ansprüchen. Auch die Analyse der quantitativen Entwicklung der Ausbildungsberufe und der Auszubildenden liefert bis heute Argumente für eine Rationalisierung der Berufsausbildung.

Auf 30 der 377 (1990) anerkannten Ausbildungsberufe konzentrieren sich 73% aller Auszubildenden. Bei den weiblichen Auszubildenden werden 80 % in den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen ausgebildet. Diese Tendenzen sprechen für eine Zusammenfassung von bisher getrennten Ausbildungsberufen. Eine Stufenausbildung mit differenzierten Abschlußmöglichkeiten läßt sich besser als eine herkömmliche Ausbildung an diese Forderungen anpassen. Dieses Konzept zur Anpassung an die Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktanforderungen ist in der Zwischenzeit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sehr umstritten. Bei den seit den siebziger Jahren geltenden Ausbildungsordnungen für Bündelberufe mit Stufenausbildung läßt sich beobachten, daß die Betriebe die Anzahl der Ausbildungsplätze besonders in der aufbauenden zweiten Stufe nicht am Leistungsvermögen der Auszubildenden, sondern an ihren kurzfristigen personellen Bedürfnissen orientieren. Damit hebt sich das immer wieder für die Stufenausbildung genannte Argument der Anpassung an die Eignungs- und Begabungsstruktur der in der Ausbildung stehenden Jugendlichen selbst auf.

Das Konzept der Stufenausbildung erleichtert die Berufsfindung der Jugendlichen. Die erste Ausbildungsstufe ist berufsfeldweit angelegt. Die Entscheidung für einen speziellen Beruf kann bis in das zweite Ausbildungsjahr verschoben werden. Dadurch läßt sich eine größere berufliche Mobilität erreichen. Außerdem wird theoretisch eine bessere Abstimmung mit der in beruflichen Vollzeitschulen (Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr) angebotenen berufsfeldweiten Berufsgrundbildung ermöglicht. In der Praxis hebt sich dieser Vorteil wieder auf. Viele Betriebe sind nicht bereit, die schulisch ausgebildeten Jugendlichen des Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsfachschule unter Anrechnung dieser Ausbildung in das zweite Ausbildungsjahr zu übernehmen. Da diese Anrechnung gesetzlich vorgeschrieben ist, weigern sich viele Unternehmen grundsätzlich, Jugendliche mit dieser beruflichen Vorbildung einzustellen.

Die Erfahrungen aus der Ausbildungspraxis führten dazu, daß die Gewerkschaften immer mehr von Befürwortern zu Kritikern der Stufenausbildung wurden. Auch die Arbeitgeberverbände halten nicht mehr an der Stufenausbildung fest. Deshalb erfolgte in der Zwischenzeit eine Revision von Ausbildungsordnung einiger Bündelberufe mit Stufenausbildung, die nach 1969 auf der Grundlage von § 26 BBiG entwickelt wurden.

Die 1972 für die industriellen Elektroberufe eingeführte Stufenausbildung wurde 1986/87 durch eine Ausbildungsstruktur abgelöst, die große Ähnlichkeit mit der Neuordnung in der Metallindustrie hat. Damit läßt sich eine neue Entwicklung erkennen, die sowohl die Vorteile der Stufenausbildung als auch die der Monoberufe aufnimmt. Die zwölf gestuften Abschlüsse der industriellen Elektroberufe wurden durch vier Ausbildungsberufe mit insgesamt acht Fachrichtungen ersetzt. Nach einer berufsfeldweiten Grundausbildung im ersten Ausbildungsjahr erfolgt eine Fachausbildung in Berufsgruppen im zweiten Ausbildungsjahr. Im dritten Ausbildungsjahr schließt sich eine Fachausbildung in einzelnen Fachrichtungen an. Diese Fachrichtungen werden mit einer Abschlußprüfung nach insgesamt dreieinhalb Jahren Ausbildungsdauer abgeschlossen. Eine erste berufliche Qualifikation auf einem niedrigeren Niveau nach zwei Jahren, so wie es die Stufenausbildung vorsieht, ist nicht mehr möglich. Damit ersetzen die Monoberufe mit Fachrichtung nach und nach die in den siebziger Jahren eingerichteten Ausbildungsordnungen der Bündelberufe mit Stufenausbildung.

Beispiel: Bündelberufe mit Stufenausbildung

Bündelberufe mit Stufenausbildung sind z.B.: Stufenausbildung Bauindustrie, Stufenausbildung in der Bekleidungsindustrie, ausgelaufene industrielle Elektroberufe.

ZUSAMMENFASSUNG

Das BBiB gibt seit 1969 den Auftrag, die vorhandenen Ordnungsmittel für die Ausbildungsberufe zu überarbeiten, durch neue Ausbildungsordnungen zu ersetzen oder die überholten Ordnungsmittel ganz zu streichen. In der Zwischenzeit konnte die Anzahl der Ausbildungsberufe auf 387 (1990) reduziert werden. 243 der in Monoberufe, Monoberufen mit Schwerpunkt oder Fachrichtung und in Bündelberufe (Stufenausbildung) zu typisierenden Ausbildungsordnungen, wurden neu entwickelt. Das Beispiel der industriellen Metallberufe demonstriert den aufwendigen und komplizierten Weg, der zurückgelegt werden muß, um neue Ausbildungsordnungen in Abstimmung zwischen den Sozialpartnern, dem BBiG, der KMK und den zuständigen Bundesministerien zu entwickeln.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

3.1 Der Ausbildungsrahmenplan

- a) ist für die betriebliche Ausbildung nicht verbindlich.
- b) ist für die betriebliche Ausbildung die unabdingbare Grundlage über die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung.
- c) wird von jedem Betrieb umstrukturiert und den betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten angepaßt.
- d) ist nur für den Berufsausbildungsvertrag, der dem Auszubildenden ausgehändigt wird, wichtig.
- e) ist ein Bestandteil der vor 1969 erlassenen Ordnungsmittel.

3.2 Hat es im Handwerk oder im Bereich Industrie, Handel, Dienstleistungen die größten Veränderungen bei den Ausbildungsordnungen seit dem Inkrafttreten des BBiG gegeben?

3.3 Wichtige Berufe im den Berufsfeldern Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik und Elektrotechnik sind: Industriekaufmann, Versicherungskaufmann, Kaufmann im Einzelhandel, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Reiseverkehrskaufmann, Bankkaufmann und die neugeordneten Büroberufe, Industriemechaniker, Automobilmechaniker, Werkzeugmacher, Elektroinstallateur, Energieelektroniker, Kommunikationselektroniker. Handelt es sich um Monoberufe, Monoberufe mit Schwerpunkten, um Monoberufe mit Fachrichtungen oder um eine sonstige Berufsausbildung? Begründen Sie Ihre Antwort und vergleichen Sie die Strukturen der Neuordnung mit den bisher gültigen Ordnungsmitteln.

3.4 Durch das BBiG wurde die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen bundesweit geregelt. die Lehrpläne für den Berufsschulunterricht im Dualen System gelten nur jeweils für ein Bundesland. Wird dabei die betriebliche und die schulische Ausbildung koordiniert?

Begründen Sie Ihre Antwort kurz!

Haben Sie
alles
gewußt?
Lösungen
befinden sich
im Anhang!



Lerneinheit 4

4 Zusammenarbeit bei der Realisierung des Ausbildungsplans

Sie werden nach dieser vierten Lerneinheit in der Lage sein

- zu begründen, warum die Zusammenarbeit und der ständige Erfahrungsaustausch mit der Berufsschule, der Zuständigen Stelle, der überbetrieblichen Ausbildungsstätte, der Arbeitsverwaltung und den Erziehungsberechtigten erforderlich ist,
- darzustellen, warum den betrieblichen Ausbildern die schulischen Lehrpläne und Stoffverteilungspläne bekannt sein müssen,
- zu erläutern, warum es eine besonders enge Zusammenarbeit bei der Einführung des betriebsbezogenen Phasenunterrichts und des Blockunterrichts zwischen der Ausbildungsstätte und Berufsschule geben muß,
- zu erläutern, welche Aufgaben die Ausbildungsberater der Zuständigen Stelle (Kammer) haben.

4.1 ZIELE UND NOTWENDIGKEIT DER ZUSAMMENARBEIT

Nur bei der Zusammenarbeit der an der Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen beteiligten Institutionen und Personen werden die Auszubildenden optimal ausgebildet. Gerade für eine individuelle Förderung eines jeden Auszubildenden muß eine kontinuierliche Zusammenarbeit erfolgen.

Während im letzten Jahrzehnt die Kooperation besonders erforderlich war, um das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erweitern, steht in der Zukunft die Qualität der Ausbildung mehr im Vordergrund. Die Arbeitsverwaltung und eine Reihe von staatlichen Stellen (z.B. Wirtschafts- und Sozialministerium der Länder, Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bundesinstitut für Berufsbildung) tragen mit finanziellen Förderungsprogrammen zur Qualitätsanhebung der Berufsausbildung im Dualen System bei. Gerade die Beachtung dieses ökonomischen/finanziellen Gesichtspunkts ist in der Berufsausbildung von großer Wichtigkeit. Allein 1990 wurden über 44 Mrd.DM im alten Bundesgebiet aufgewendet. In diesem Zusammenhang darf ein Hinweis auf die große Bedeutung einer qualifizierten Ausbildung für die wirtschaftliche Entwicklung nicht fehlen.

Auch die Bezeichnung "Duales System" für die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz fordert dazu auf, daß betriebliche und schulische Ausbildung eine Einheit bilden sollen.

In der ehemaligen DDR wurde die berufspraktische Ausbildung meist in enger Verbindung mit dem theoretischen Unterricht in Lehrwerkstätten und anderen betrieblichen Lernorten durchgeführt. Die enge Verbindung zwischen Theorie und Praxis wurde durch die gemeinsamen Ausbildungsunterlagen und durch die strukturell bedingte Zusammenarbeit von Lehrern und Ausbildern (Lehrmeister) erreicht. Überbetriebliche Ausbildungsstätten und eigenständige betriebsunabhängige (nicht mit einem Kombinat verbundene) Berufsschulen waren nicht häufig anzutreffen

Um die Ziele der Berufsausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen verwirklichen zu können, muß der Ausbilder mit vielen Personen und Institutionen zusammenarbeiten.

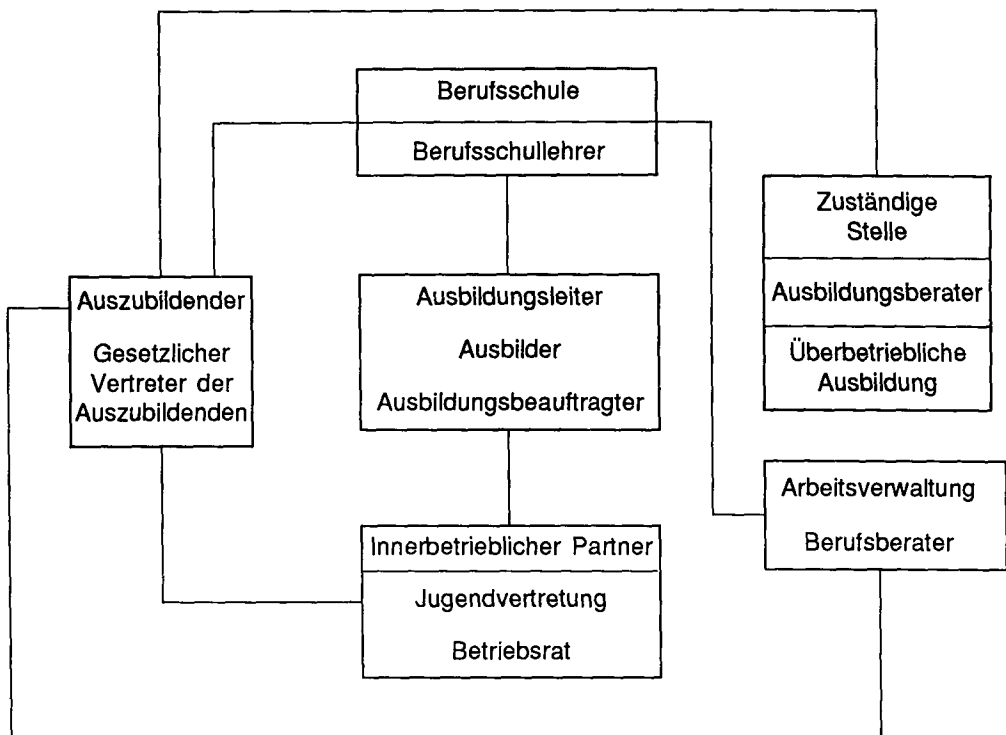


Bild 4.1: Institution der Berufsausbildung und Koordination durch den Ausbilder

4.2 BERUFSSCHULE

Der Ausbildungsrahmenplan zählt Fertigkeiten und Kenntnisse auf, die im Rahmen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vermittelt werden sollen. Diese Aufgabe wird vom Betrieb und der Berufsschule wahrgenommen. Die betrieblichen Ausbildungspläne und die schulischen Lehrpläne sind die Grundlagen für Ausbildung und Unterricht. Zur Erleichterung der Abstimmung wurden für neue Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche Rahmenlehrpläne als Anhang zu den einzelnen Ausbildungsordnungen entwickelt. In jedem Bundesland werden diese Vorgaben in länderspezifischen Lehrplänen konkretisiert.

Um betriebliche Ausbildung und schulischen Unterricht abzustimmen, ist eine Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule notwendig.

Diese Zusammenarbeit erfolgt z.B. in den Prüfungsausschüssen und in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern.

Noch wichtiger für den Ausbildungserfolg ist eine Zusammenarbeit der direkt mit der Ausbildung befaßten Ausbilder und der Berufsschullehrer.

Diese Kooperation geschieht durch gegenseitige Information (Austausch von schulischen Lehrplänen und betrieblichen Ausbildungsplänen) und durch Gespräche über aktuelle Probleme und Anliegen in der Ausbildung. Wenn erforderlich, sollten hier die Auszubildenden mit einbezogen werden. Denn erfolgreiche Ausbildung bedingt die Information der direkt betroffenen Auszubildenden.

Die Problematik der Abstimmung zwischen den Ausbildern im Betrieb, den Lehrern in der Berufsschule und den Ausbildern in den überbetrieblichen

Ausbildungsstätten ist sehr schwierig zu lösen. Der Anspruch des Dualen Systems fordert zur Zusammenarbeit und Abstimmung auf. Trotzdem gelingt es bisher beim Teilzeitunterricht kaum, Theorie und Praxis abzustimmen. Im Betrieb wird oft etwas zur ganz anderen Zeit als in der Berufsschule gelernt und umgekehrt. Viele meinen, daß durch die bundeseinheitlichen Rahmenlehrpläne und eine Umorganisation des Verhältnisses von Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildung Verbesserungen zu erreichen sind.

Um die Abstimmung zu verbessern, wurde der **Teilzeitunterricht** teilweise durch **Blockunterricht** und **betriebsbezogenen Phasenunterricht** ersetzt. Wie unterscheiden sich diese drei Organisationsformen des Berufsschulunterrichts?

Teilzeitunterricht

Die Teilzeitberufsschule läuft parallel zur betrieblichen Ausbildung (ausbildungsbegleitend). Für 1 bis 1 1/2 Tage pro Woche und bis zu zwölf Wochenstunden wird der Auszubildende vom Betrieb für den Berufsschulunterricht freigestellt. Eine Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung findet bisher nur in den seltensten Fällen statt.

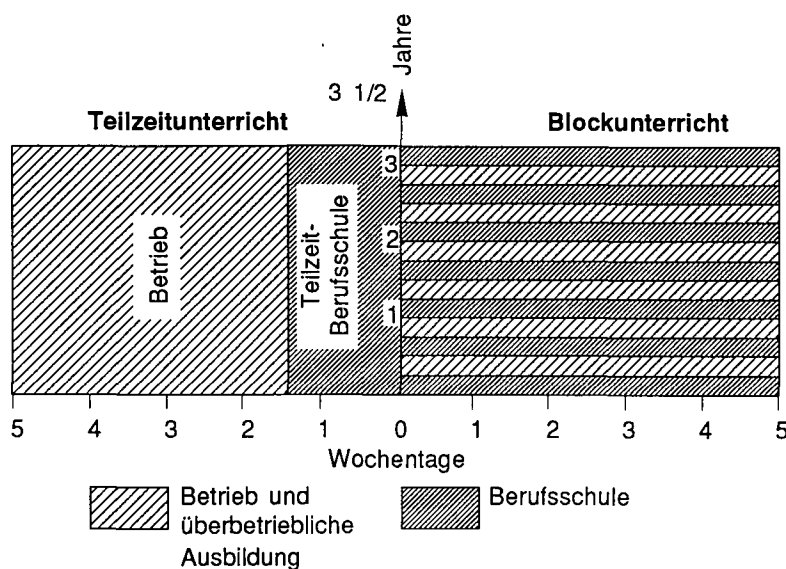


Bild 4.2: Teilzeit- und Blockunterricht

Blockunterricht

Im Blocksystem wechseln bis zu mehreren Wochen dauernde Berufsschulblöcke mit Betriebsblöcken ab. Als Vorteile dieser Organisationsform werden genannt: Erleichterung der Koordination zwischen den Lernorten, Verbesserung der Planung innerhalb der einzelnen Blöcke. Diesen Vorteilen steht das nach längerem Berufsschulunterricht wieder auftretende schülertypische Verhalten der Auszubildenden entgegen.

Betriebsbezogener Phasenunterricht

Dieser Modellversuch wird bisher nur für den Industriekaufmann durchgeführt. Die gesamte Ausbildung ist entsprechend den Anforderungen der Berufswirklichkeit und der Ausbildungsordnung in fünf Phasen eingeteilt. Dabei wird innerhalb der Phasen eine enge Koordination zwischen Schule und Betrieb vorgenommen.

4.3 ERZIEHUNGSBERECHTIGTER

Spätestens beim Abschluß des Ausbildungsvertrags findet der erste Kontakt zwischen den Erziehungsberechtigten und dem Ausbildenden statt. Diese Zusammenarbeit sollte vertieft werden und sich nicht auf das Lösen von erzieherischen Problemen beim Auszubildenden beschränken. Deshalb sollen die Erziehungsberechtigten über die Struktur der Ausbildung informiert werden. Laufende Kontakte (z.B. Elternsprechstunden) und Betriebsbesichtigungen sind hier sehr hilfreich.

4.4 INNERBETRIEBLICHE PARTNER, ÜBERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG, AUSBILDUNGSVERBUND

Die gewerbliche Ausbildung konzentriert sich im ersten Ausbildungsjahr auf den **Lernort Ausbildungsstätte** (Lehrwerkstatt). Auch im kaufmännischen Bereich werden grundlegende Ausbildungsaufgaben in zentralen Unterrichts- und Übungsräumen durchgeführt. Viele Fertigkeiten und Kenntnisse können aber nur in der betrieblichen Praxis vermittelt werden. In den entsprechenden Abteilungen wird den verantwortlichen Personen und den **Ausbildungsbeauftragten** die Ausbildungsaufgabe übertragen. Viele anfallende Aufgaben wie: Aufstellen der Ausbildungs- und Versetzungspläne, Abstimmung der Erfolgskontrollen und Beurteilungen, Lösung von Konflikten können nur durch gegenseitige Information und gemeinsam bearbeitete Ergebnisse gelöst werden.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten haben die Aufgabe, durch betriebsergänzende Maßnahmen qualitative und quantitative Aus- und Weiterbildungsfähigkeiten, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben, zu erhalten und zu erreichen. Für die Berufsausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen erfolgt eine betriebsergänzende Ausbildung, die eine breite Grundbildung sichern und die Aneignung von tieferen Fachkenntnissen ermöglichen soll. Auch beim Rückgang der Anzahl der AZUBI sind zur Qualitätssicherung der Ausbildung in der Zukunft ergänzende überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen erforderlich. Nur so kann die Ausbildungsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben erhalten bleiben. Diese Betriebe können die notwendige breite Berufsausbildung, insbesondere bei hoher Spezialisierung, häufig nicht allein vermitteln. Darüber hinaus wird der Anteil computergestützter Produktion und Büromanagementarbeit in den Betrieben noch wachsen. Deshalb müssen Grundkenntnisse über neue Informations- und Kommunikationstechniken über Mikroelektronik, Speicherprogrammierbare Steuerungen (SPS), Computer numeric controled (CNC) Werkzeugmaschinen und andere neue Techniken schon jetzt in der Ausbildung vermittelt werden.

Gerade wegen der Übernahme von grundlegenden Ausbildungsmodulen muß es zu einer intensiven Abstimmung zwischen dem Personal in den überbetrieblichen Einrichtungen und den Ausbildern kommen.

Wenn von diesen Einrichtungen bestimmte Aufgaben wie Grundausbildungslehrgang an Werkzeugmaschinen, Schweißausbildung, CNC-Lehrgang, SPS, Digitaltechnik, EDV, Verkaufsgespräche usw. übernommen werden, so muß der betriebliche Ausbilder exakte Kenntnisse von den für diese Lehrgänge geplanten Lernzielen haben. Noch besser ist es, wenn die betrieblichen und überbetrieblichen Ausbilder durch gegenseitige Informationsbesuche und Abstimmungsgespräche zu einer Koordination der Ausbildungsaufgabe kommen.

Diese Arbeitsschritte müssen noch gründlicher bei einer Berufsausbildung im **Ausbildungsverbund** durchgeführt werden. Hier übernehmen verschiedene Betriebe und überbetriebliche Einrichtungen Teilaufgaben der Berufsausbildung. So bleiben spezialisierte Klein- und Mittelbetriebe ausbildungsbereit.

4.5 ARBEITSAMT, BERUFSBERATUNG

Vor Beginn der Berufsausbildung erfolgt eine Überprüfung der Eignung des Bewerbers durch die Berufsberatung. Bei der Entscheidung über die Berufswahl informiert die Berufsberatung mit allgemeinen Veranstaltungen und durch Einzelgespräche über die Ausbildungsmöglichkeiten, die Berufschancen und die finanziellen Förderungsmöglichkeiten.

Neben diesen Aufgaben werden für den betrieblichen Ausbilder die Tätigkeiten der Berufsberatung besonders wichtig, wenn Neigungs- und Eignungsmängel beim Auszubildenden zur Gefährdung des Ausbildungsziels führen und ein Wechsel des Ausbildungsberufs zweckmäßig erscheint.

4.6 ZUSTÄNDIGE STELLE, KAMMER

Nach § 45 des BBiG überwacht die Zuständige Stelle die Durchführung der Berufsausbildung. Zur Beratung der Ausbildenden und Auszubildenden wird ein Ausbildungsberater bestellt. Die Ausbildenden sind verpflichtet, die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen und eine Besichtigung der Ausbildungsstätte zu gestatten.

Der **Ausbildungsberater** übernimmt nicht nur diese kontrollierenden Aufgaben. Bei der Durchführung der Ausbildung kann er bei der Aufstellung des betrieblichen Ausbildungsplans, bei der Festlegung der Lernziele und Lernorte sowie im methodischen Bereich große Hilfen geben. Oft wird der Ausbildungsberater angesprochen, wenn es zu Konflikten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden kommt. Umfassende Informationen über die Aufgaben des Ausbildungsberaters finden sich in der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 5. Juni 1973 "Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater".

Durch den Berufsbildungsausschuß und die vielen **Prüfungsausschüsse** bei der Zuständigen Stelle wurden Gremien geschaffen, denen vom BBiG § 58 und § 36 exakte Aufgaben zugewiesen werden. Ebenso wichtig wie diese Aufgabe ist die Möglichkeit dieser Gremien, zur gegenseitigen Information und zur Kooperation der Ausbilder und Berufsschullehrer beizutragen.

ZUSAMMENFASSUNG

Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen erfolgt im Dualen System nicht nur durch Betriebe und Berufsschule. Neben diesen Partnern übernehmen noch weitere Einrichtungen wie Berufsberatung und Zuständige Stelle wichtige Aufgaben. Dabei konzentriert sich die Tätigkeit der Berufsberatung auf die Phase vor dem Beginn der Ausbildung. Die Zuständige Stelle und hier besonders die Ausbildungsberater und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen arbeiten während der Ausbildung laufend mit dem Ausbildungsbetrieb zusammen. Sie sind eine wertvolle Unterstützung für den Ausbildenden. Auch die innerbetrieblichen Mitarbeiter, die außerhalb der Ausbildungsabteilung tätig sind, müssen für Ausbildungsaufgaben gewonnen werden. Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen übernehmen Ausbildungsmaßnahmen, um die Ausbildungsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben zu erhalten.

Die Erziehungsberechtigten der Auszubildenden sollen nicht nur bei Konflikten, die den Ausbildungserfolg gefährden, informiert werden.

Grundsätzlich können die Ausbildungsaufgaben heute nur noch durch die Zusammenarbeit dieser vielen Partner optimal erfüllt werden. Deshalb sind laufende gegenseitige Informationen und die Kooperationen beim Lösen von bestimmten Problemen und neuen Aufgaben unabdingbar.

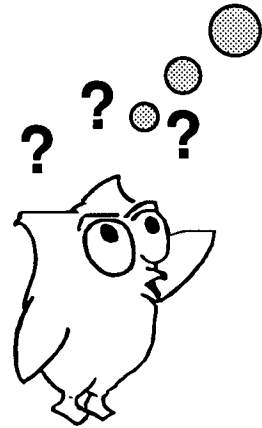
AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

- 4.1 In einem Ausbildungsbetrieb können gewisse in der Ausbildungsordnung verbindlich vorgeschriebene Fertigkeiten und Kenntnisse nicht vermittelt werden. Welche Entscheidungen sind zu treffen?
- a) Die Ausbilder zeigen dem Auszubildenden Filme, die diese Themen behandeln.
 - b) Die zuständige Stelle gibt auf Antrag eine Ausnahmegenehmigung:
 - c) Die nicht vermittelbaren Kenntnisse und Fertigkeiten werden durch Ausbildungsmaßnahmen in einer überbetrieblichen Einrichtung behoben.
 - d) Die nicht vermittelbaren Kenntnisse und Fertigkeiten werden durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben.
- 4.2 Definieren Sie die Begriffe Ausbildungsberater, Berufsberater und Ausbildungsbeauftragter!
- 4.3 Zwischen Betrieb und Elternhaus sollen die folgenden Grundsätze (2) bei der Zusammenarbeit berücksichtigt werden!
- a) Gespräche mit den Eltern sollen nur bei Disziplinschwierigkeiten mit dem Auszubildenden erfolgen.
 - b) Die Kontakte mit den Eltern sollen schon vor Beginn der Ausbildung aufgenommen und systematisch ausgebaut werden.
 - c) Wegen des großen Zeitaufwands soll man sich auf vertragliche Vorgänge beschränken.
 - d) Man sollte die Auszubildenden und deren Eltern auch unangemeldet besuchen.
 - e) Persönliche Gespräche sollten mindestens vor Beginn der Ausbildung, beim Vorstellungsgespräch des zukünftigen Auszubildenden, am Ende der Probezeit und nach der Zwischenprüfung erfolgen.
- 4.4 Definieren Sie die Begriffe Blockunterricht, Teilzeitunterricht und betriebsbezogener Phasenunterricht.
- 4.5 Zwischen Betrieb und Berufsschule soll eng zusammengearbeitet werden. Welche Vorschläge (2) sind sinnvoll?
- a) Die gegenseitige Information über Ausbildungspläne und schulische Stoffverteilungspläne ergänzt persönliche Gespräche.
 - b) Die Schule wiederholt im Werkstattunterricht im Betrieb vermittelte Fertigkeiten.
 - c) Die Ausbildungsordnungen und die Rahmenlehrpläne müssen aufeinander abgestimmt werden.
 - d) Die Berufsschule legt mit dem Betrieb die Lehrgänge für die überbetriebliche Unterweisung fest.
 - e) Betrieb und Berufsschule nehmen nur Kontakte auf, wenn es Probleme gibt.

4.6 Welche Aufgaben hat der Ausbildungsberater?

- a) Er überwacht die betriebliche und schulische Ausbildung.
- b) Er berät die Auszubildenden und Ausbildenden.
- c) Er unterstützt die Ausbildenden bei der Aufstellung des betrieblichen Ausbildungsplans.
- d) Er überwacht nur die Auszubildenden, wenn sie der betrieblichen Ausbildung fernbleiben.
- e) Er berät die Ausbildenden und Auszubildenden nur, wenn überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen anstehen.

Haben Sie
alles
gewußt?
Lösungen
befinden sich
im Anhang!



Lerneinheit 5**5 Gliederung der Ausbildungsinhalte**

Sie werden nach dieser fünften Lektion in der Lage sein,

- *die bei der Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplans zu berücksichtigenden Einflußfaktoren zu nennen,*
- *die verschiedenen Typen von Ausbildungsplänen zu nennen und zu beschreiben,*
- *einen betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung der wesentlichsten didaktischen Prinzipien zu entwickeln,*
- *Veränderungen in den allgemeinen betrieblichen Ausbildungsplänen durch die Feinplanung vorzunehmen.*

5.1 EINFLUSSFAKTOREN BEI DER GLIEDERUNG DER AUSBILDUNGSGEHÄLT

Das Berufsbildungsgesetz schreibt im § 6 dem Auszubildenden vor, daß die Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Erreichen des Ausbildungszieles in einem anerkannten Ausbildungsberuf erforderlich sind, planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert und in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu vermitteln sind.

Der Berufsausbildungsvertrag des Auszubildenden muß nach § 4 (1) des BBiG schriftliche Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung sowie über das Ziel der Berufsausbildung enthalten.

Der Auszubildende und die von ihm beauftragten Ausbilder sind aufgefordert, die betriebliche Berufsausbildung geplant durchzuführen.

Die unabdingbare Grundlage für die betriebliche Ausbildungsplanung ist die Ausbildungsordnung des Ausbildungsberufes, in dem ausgebildet werden soll. Die Ausbildungsordnung enthält Vorschriften über die betriebliche Ausbildungsplanung.

Beispiel: Ausbildungsordnung und Betrieblicher Ausbildungsplan

In der Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriemechaniker/Industriemechanikerin - Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik vom 24.1.1987 lautet der § 11 "Ausbildungsplan":

"Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen."

Die geplante Ausbildung läßt sich nicht nur durch die vorher genannten Rechtsquellen begründen. Auch Zweckmäßigkeitserwägungen und pädagogische Gründe sprechen für die betriebliche Ausbildungsplanung. Zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildungspläne der Betriebe verhindern, daß der Auszubildende unsystematisch ausgebildet wird. Die Ausbildung kann sich nicht mehr an den im Betrieb zufällig anfallenden Arbeiten orientieren. Durch den betrieblichen Ausbildungsplan kennt der Auszubildende die Ausbildungsziele. Er weiß, was in der Berufsausbildung von ihm erwartet wird und kann sich deshalb selbst motivieren.

Die Planungsaufgabe für den Auszubildenden konzentriert sich gemäß der Rechtsgrundlage "Ausbildungsordnung" auf **drei Bereiche**.

- Ausbildungsziel

Die **Berufsbeschreibung und das Ausbildungsberufsbild** legen fest, welche Ausbildungsziele zu erreichen sind. Diese zu vermittelnden Qualifikationen sind bei der betrieblichen Planung die wichtigste Grundlage. Die Zwischen- und Abschlußprüfungen geben Hinweise über die erfolgreiche Vermittlung der Ausbildungsziele.

- Ausbildungsinhalte

Die **sachliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans** beschreibt die Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Berufsausbildung systematisch zu vermitteln sind. Dieser überbetriebliche Stoffplan wird von Ausbildern durch Auswahl und Praxisbezug auf die betrieblichen Ausbildungsaufgaben zugeschnitten. Dabei werden neben der vorgegebenen sachlichen Gliederung bei der Festlegung von Ausbildungsabschnitten pädagogische, lernpsychologische und Zweckmäßigkeitüberlegungen mit berücksichtigt.

- Zeitliche Gliederung

Die **zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans** gibt Richtzeiten für die einzelnen Ausbildungsabschnitte vor. Diese zeitlichen Vorgaben sind oft sehr global festgelegt. Die betriebliche Ausbildungsplanung ordnet den aus der sachlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans entwickelten Ausbildungsabschnitten meist in Wochen festgelegte Richtzeiten zu. Innerhalb eines Ausbildungsabschnitts muß festgelegt werden, an welchem Lernort, mit welchem zeitlichen Umfang die einzelnen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln sind.

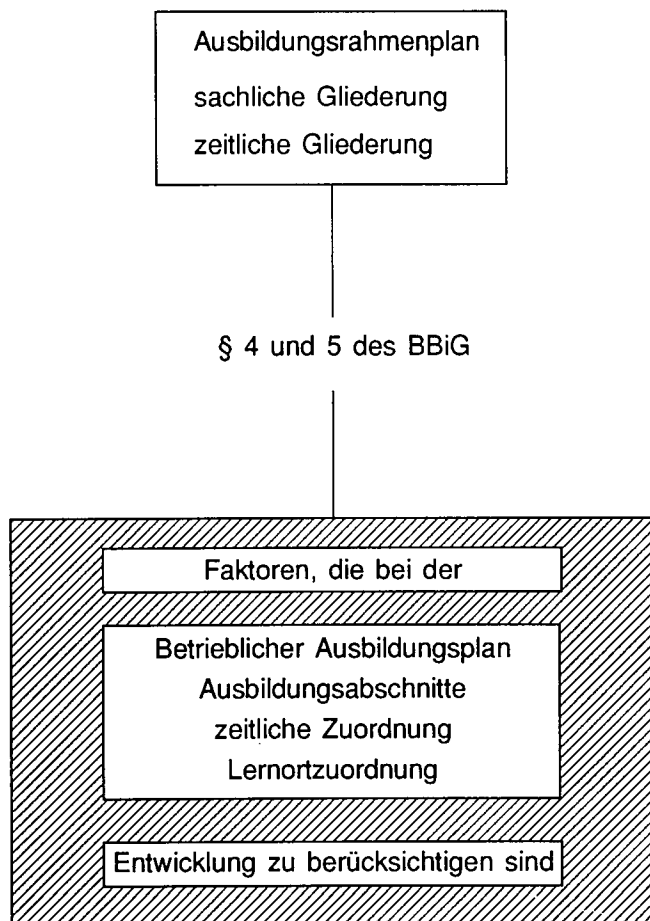


Bild 5.1: Vom Ausbildungsrahmenplan zum Betrieblichen Ausbildungsplan

Aufbauend auf der Vorgabe Ausbildungsrahmenplan werden im betrieblichen Ausbildungsplan detaillierten Ausbildungsabschnitten zeitliche Vorgaben und Lernorte zugeordnet. Diese können auch außerhalb des Betriebs liegen.

Bei der Planung sind eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen. Der **Bundesausschuß für Berufsbildung** verabschiedete deshalb am 28. und 29.3.1972 eine **Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung**.

I. Vorbemerkungen

Die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages muß nach 4 BBiG Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsplan) enthalten; sie sind Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages und der Niederschrift als Anlage beizufügen. Berufsausbildungsverträge ohne diese Angaben entsprechen nicht den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes und dürfen nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes gemäß 25 BBiG bzw. 25 HwO einen den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepaßten Ausbildungsplan zu erstellen, der sowohl den sachlichen Aufbau als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung ausweist. Sofern eine Ausbildungsordnung nach 25 BBiG/ 25 HwO vorliegt, kann auch der Inhalt des Ausbildungsrahmenplans als Ausbildungsplan zu grunde gelegt werden, wenn dieser den Erfordernissen im Einzelfall entspricht.[...].

II. Kriterien

Bei der Erstellung der sachlichen und zeitlichen Gliederung durch die Ausbildungsstätten und bei ihrer Überprüfung durch die zuständigen Stellen ist folgendes zu beachten:

1. Sachliche Gliederung

- 1.1 Die sachliche Gliederung muß alle im Ausbildungsrahmenplan bzw. in dem weiter anzuwendenden Berufsbild, Berufsbildungsplan und in den fachlichen Vorschriften aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten.
- 1.2 Bei Ordnungsmitteln, die keine Berufsbildungspläne, sondern nur Berufsbilder enthalten, müssen die einzelnen Ausbildungsinhalte näher beschrieben werden.
- 1.3 Die Probezeit ist inhaltlich so zu gestalten, daß ihr Zweck erfüllt wird und Aussagen über Eignung und Neigung des Auszubildenden möglich sind.
- 1.4 Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so zusammengefaßt und gegliedert werden, daß Ausbildungseinheiten entstehen, die bestimmte Funktionen (z.B. Verkauf, Rechnungswesen, Montage) oder bestimmte Abteilungen der Ausbildungsstätte (z.B. Buchhaltung, Lehrwerkstätte, Modellbau) zugeordnet werden können.
- 1.5 Die Ausbildungseinheiten sollen überschaubar sein. Bei größeren zusammenhängenden Ausbildungsabschnitten sollen - soweit erforderlich - sachlich gerechtfertigte Unterabschnitte gebildet werden.
- 1.6 Die sachliche Gliederung muß auf die Anforderungen in den Zwischen- und Abschlußprüfungen abgestellt sein.
- 1.7 Sofern einzelne Ausbildungseinheiten lehrgangsmäßig oder durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden, müssen sie so angeordnet sein, daß betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen sinnvoll ineinander greifen und aufeinander aufbauen.

- 1.8 Die sachliche Gliederung der Ausbildung soll insgesamt, aber auch innerhalb jeder Ausbildungseinheit den Grundsatz beachten, daß erst nach Vermittlung einer möglichst breiten Grundlage die spezielle Anwendung und die Festigung der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse erfolgen soll.

2. Zeitliche Gliederung

- 2.1 Sofern die Ausbildungsordnung eine zeitliche Folge zwingend vorschreibt, muß diese eingehalten werden (z.B. in den ersten beiden Monaten, im ersten Halbjahr, im ersten Ausbildungsjahr).
- 2.2 Die zeitliche Folge muß unter dem Gesichtspunkt der Reihenfolge der Prüfungen gegliedert werden.
- 2.3 Die zeitliche Gliederung ist nach sachlogischen und pädagogischen Gesichtspunkten zu ordnen.
- 2.4 Sind für die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zeitliche Richtwerte vorgegeben, so kann innerhalb dieses Rahmens je nach den betrieblichen Gegebenheiten eine flexible Regelung getroffen werden.
- 2.5 Jede zeitliche Gliederung soll entsprechend dem Ausbildungsinhalt überschaubare Abschnitte vorsehen und den Urlaub berücksichtigen. Als überschaubar sind Abschnitte von höchstens 6 Monaten anzusehen. Wenn möglich und je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr geboten, sind Unterabschnitte, etwa nach Monaten oder Wochen, anzugeben.
- 2.6 Die zeitliche Gliederung ist auf einen Ausbildungsablauf im Rahmen der vertraglichen Ausbildungszeit abzustellen. Die Dauer der Ausbildungsabschnitte und ihre zeitliche Folge können nach den Fähigkeiten des Auszubildenden und den Besonderheiten der Ausbildungsstätte variiert werden, soweit die Teilziele und das Gesamtziel der Ausbildung nicht beeinträchtigt werden. Die einzelnen Ausbildungsabschnitte sollen bei besonderen Leistungen gekürzt werden, bei besonderen Schwächen können sie unter Beachtung der vertraglichen Ausbildungszeit verlängert werden.
- 2.7 Zeitliche Verschiebungen und Umstellungen innerhalb der Ausbildungsabschnitte sind möglich, wenn sie unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze vorgenommen werden.
3. In begründeten Ausnahmefällen kann in begrenztem Umfang von der Gliederung abgewichen werden, wenn dadurch die Teilziele und das Gesamtziel nicht beeinträchtigt werden. Die Ausbildungsstätte hat die Abweichung mit Begründung festzuhalten und der zuständigen Stelle anzuzeigen.

III. Ausbildungsplätze und Ausbildungsmittel

In der sachlichen und zeitlichen Gliederung sollen Ausbildungsplätze und Ausbildungsmittel aufgeführt werden."

Diese Empfehlung spricht besonders die folgenden Grundsätze an:

- Die sachlichen und zeitlichen Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans sind Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplans.
- Alle Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsrahmenplans müssen im betrieblichen Ausbildungsplan enthalten sein.
- Die Ordnungsmittel älterer Art (z.B. Bohrwerksdreher, Bürokaufmann) sind entsprechend anzuwenden. Sollte es erforderlich sein, sind die einzelnen Ausbildungsabschnitte näher zu beschreiben.
- Durch Zusammenfassung und Gliederung der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sollen Ausbildungseinheiten (Ausbildungsabschnitte) mit bestimmten Funktionen entstehen.

- Wenn erforderlich, sollen bei größeren Ausbildungseinheiten Unterabschnitte gebildet werden. Die Ausbildungseinheiten sollen auf höchstens sechs Monate begrenzt sein. Die Unterabschnitte werden in Wochen gegliedert.
- Die Ausbildungseinheiten sind so aufzubauen, daß erst nach einer breiten Grundlage spezielle Anwendungen vermittelt werden. Sachlogische und pädagogische Grundsätze sind bei der zeitlichen Abstimmung zu berücksichtigen.
- Die verschiedenen Lernorte (Lehrwerkstatt, Betrieb, überbetriebliche Ausbildung) sind so einzusetzen, daß eine koordinierte Ausbildung erfolgen kann.
- Die Probezeit ist so zu gestalten, daß sie Aussage über Eignung und Neigung des Auszubildenden ermöglicht.
- Die Zwischen- und Abschlußprüfungen sind bei der zeitlichen Planung zu berücksichtigen.
- Die vorgegebenen zeitlichen Richtwerte können aus betrieblichen und pädagogischen Gründen durch flexible Regelungen verändert werden.
- Bei verkürzter individueller Ausbildungszeit ist der Ausbildungsplan zeitlich zu kürzen.
- Wenn von der vorgegebenen Gliederung in Ausnahmefällen begründet abgewichen wird, ist das der zuständigen Stelle anzuzeigen.

Im ersten Lehrbrief "Berufs- und Arbeitspädagogik" wurde in der Lerneinheit 1 "Bedingungs- und Entscheidungsfelder" und im zweiten Lehrbrief in der Lerneinheit 4 "Zusammenarbeit bei der Realisierung des Ausbildungsplans" ausführlich dargelegt, welche Faktoren die betriebliche Ausbildung beeinflussen und damit auch die betriebliche Ausbildungsplanung.

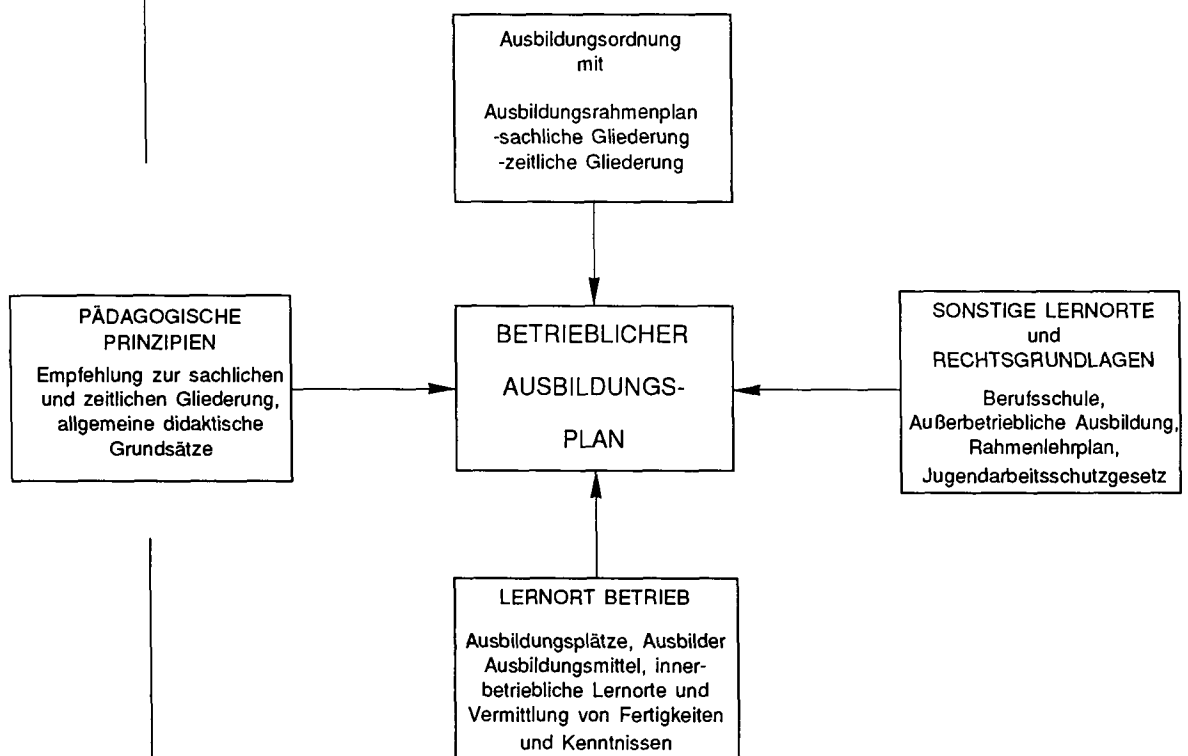


Bild 5.2: Faktoren, die betriebliche Ausbildungsplanung direkt beeinflussen

5.2 PÄDAGOGISCH-DIDAKTISCHE PRINZIPIEN FÜR DIE AUSBILDUNGSPLANUNG

Die meisten dieser Faktoren muß der Ausbilder bei der Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplans als gegeben hinnehmen. Die Empfehlungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung und die folgenden pädagogischen und didaktischen Prinzipien hingegen unterstützen den Ausbilder bei der Gestaltung des Ausbildungsplans.

- Sowohl die neugeordneten industriellen Metallberufe, die industriellen Elektroberufe und die Ausbildungsberufe im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung können als Beispiel für den pädagogisch-psychologischen Grundsatz vom **Allgemeinen zum Speziellen** herangezogen werden. Nach einer berufsfeldbreiten Grundausbildung erfolgt eine Konzentration auf eine Berufsgruppe und schließlich eine anwendungsorientierte Ausbildung in einer Fachrichtung.
- Bei der Einführung des Auszubildenden in die Ausbildung, beim Beginn eines neuen Ausbildungsabschnitts oder auch nur einer Ausbildungseinheit kann nicht auf bekannte Fertigkeiten und Kenntnisse zurückgegriffen werden. Deshalb müssen nicht nur bei der einzelnen Unterweisung, sondern auch bei der Ausbildungsplanung die Grundsätze: vom **Leichten zum Schweren**, vom **Bekannten zum Unbekannten** und vom Nahen zum Entfernten berücksichtigt werden. Wenn dann noch das **Prinzip der Faßlichkeit** mit einbezogen wird, kann eine Überforderung und Demotivierung des Auszubildenden verhindert werden.
- Die Ausbildungseinheiten sollen so aufgebaut werden, daß **Praxisnähe** und damit das **Prinzip der Anschauung** vorhanden ist. Oft kann aus berufspädagogischen oder betriebsorganisatorischen Gründen nicht in der Praxis des Betriebs ausgebildet werden. Deshalb müssen im Ausbildungsplan und in der Unterweisung die Bezüge zur betrieblichen Praxis und zur direkten Anwendung der neu erworbenen Qualifikation vorhanden sein. Gerade für die Elektronik und deren Anwendungen (z.B. , Microelektronik, EDV, SPS) gilt dieses Prinzip. Hier müssen außerdem neben dem Praxisbezug zur Veranschaulichung auch Unterweisungsmittel eingesetzt werden.
- **Aktiv erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse werden länger behalten.** Die Auszubildenden sind motivierter. Nach dem erfolgreichen Absolvieren der Ausbildung sollen die anfallenden Aufgaben von den Arbeitnehmern selbstständig abgearbeitet werden können. Um diese Ziele in der Ausbildung zu erreichen, müssen die Selbständigkeit und Aktivität des Lernenden durch entsprechende Methoden gefördert werden. Besonders erfolgreich sind hier die **Projektmethode** und die **Leittextmethode**. Ein Projekt (z.B. Werkstück, elektronisch Schaltung, Auftragsabwicklung) wird von einem oder einer Gruppe Auszubildender durch eigene Tätigkeit selbstständig hergestellt. Neben dem praxisnahen Lernen von Fertigkeiten und Kenntnissen werden durch die Arbeit in der Gruppe soziale Erfahrungen gewonnen.
- Die Ausbildungsrahmenpläne enthalten einen umfangreichen Katalog von Fertigkeiten und Kenntnissen, die in der Ausbildung zu vermittelt sind. Bei der Entwicklung der betrieblichen Ausbildungspläne kann es leicht zu einer Überfüllung an zu vermittelnden Qualifikationen kommen. Der Aufbau von **Ausbildungseinheiten, die exemplarischen Charakter** haben, kann zur Lösung dieses Unterweisungsstoff - Zeit - Problems beitragen. Dann kann das **Prinzip der Erfolgssicherung** besser verwirklicht werden. Wenn nur Fertigkeiten und Kenntnisse kurzfristig angelernt werden, ohne ausreichende Zeit zum Üben und Vertiefen zu geben, müssen diese Qualifikationen bald wieder gelernt werden. Das Prinzip der Erfolgssicherung fordert für die Ausbildung eine anwendungsorientierte Übungszeit und eine daran anschließende **lernzielorientierte Erfolgskontrolle**.

5.3 TYPEN VON AUSBILDUNGSPLÄNEN

Der Ausbilder entwickelt unter Berücksichtigung der im Abschnitt 5.1 genannten Einflußfaktoren und Prinzipien aus dem Ausbildungsrahmenplan in einem ersten Schritt den Allgemeinen Betrieblichen Ausbildungsplan (Ab. 5.3). Diese Ausbildungspläne sind abhängig von dem Ausbildungsberuf und der Betriebsstruktur sehr unterschiedlich gestaltet.

Beispiel: Betrieblicher Ausbildungsplan eines Großunternehmens für den Ausbildungsberuf Industriemechaniker

(Im Anhang finden Sie diesen Text auf S. 62)

Viele kleinere und mittlere Unternehmen sind aus personellen Gründen nicht in der Lage betriebliche Ausbildungspläne selbst zu entwickeln. Die Zuständige Stelle und der Ausbildungsberater bieten hier ihre Mithilfe an. Das im folgenden Beispiel dargestellte Formblatt kann durch entsprechende Kennzeichnung zum Betrieblichen Ausbildungsplan werden.

Beispiel: Formblatt zur Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplans für den Industriemechaniker und für den Industrieelektroniker.

(Im Anhang finden Sie diesen Text auf S. 65)

Allgemeine betriebliche Ausbildungspläne geben übersichtlich Informationen über die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse nach dem Ausbildungsrahmenplan, über die Zusammenfassung dieser Qualifikationen zu Ausbildungsabschnitten bzw. Lehrgängen und über den Lernort.

BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPLAN

Ausbildungsberuf.....
Ausbildungsdauer.....

lfd. Nr.	Ausbildungsabschnitt Ausbildungsinhalt Lehrgang	Abschnitt, Teil des Ausbildungsbildungsrahmenplans Sachliche Gliederung und zeitliche Gliederung	Ausbildungsdauer bei 24 36 42 Monaten Ausbildungslänge	Lernort
1. Ausbildungshalbjahr				
1				
.				
.				
.				
4				
.				
.				
2. Ausbildungshalbjahr				
6				
.				
.				
8				
.				
.				
Urlaub				
3. Ausbildungshalbjahr				
.				
.				
.				

Bild 5.3: Muster für einen Allgemeinen Betrieblichen Ausbildungsplan

Detaillierter Betrieblicher Ausbildungsplan

Die Beispiele zu den Betrieblichen Ausbildungsplänen geben einen Überblick über den Ablauf der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Sie können nicht direkt für die Ausbildung und die Unterweisung benutzt werden.

Diese Detailplanung wird in vielen Firmen den Ausbildern und den Abteilungen, die bestimmte Teilabschnitte des Betrieblichen Ausbildungsplans zu vermitteln haben, überlassen. In manchen Unternehmen findet diese Feinplanung auf der Ebene der Ausbildungsabteilung statt. Die **Detaillierten Betrieblichen Ausbildungspläne** sind dann eine verbindliche Unterlage für jeden Ausbilder. Aus dem **Allgemeinen Betrieblichen Ausbildungsplan** wird durch zwei Schritte ein **Detaillierter Betrieblicher Ausbildungsplan** entwickelt:

1. Detaillierte Beschreibung der Ausbildungsabschnitte durch Feinlernziele und
2. Feinplanung dieser einzelnen Feinlernziele zur Lernzielentwicklung (vgl. dritter Lehrbrief Berufs- und Arbeitspädagogik, Lerneinheit 1) durch operationalisierte Feinlernziele

Aus der Ziffer (Ausbildungsabschnitt Nr.) kann außerdem der Lernort entnommen werden.

Detaillierte Betriebliche Ausbildungspläne geben durch aufgegliederte Feinlernziele Informationen über einzelne Ausbildungsabschnitte bzw. Lehrgänge. Diese können in der Form von operationalisierten Feinlernzielen Vorgabe für einzelne Unterweisungen sein. In diesen Plänen sollen die verantwortlichen Ausbilder, die Lernorte und die geforderten Qualifikationen in Verbindung mit einer Erfolgskontrolle festgehalten werden.

DETAILLIERTER BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPLAN

Beschreibung des Ausbildungsabschnittes

Ziffer: _____

Bezeichnung: _____

Dauer: _____

Lernziel des
Ausbildungsabschnittes _____

Lfd. Nr.	Feinziele	Lernzielkontrolle	Dauer	Lernart Abteilung	Ausbilder Ausbildungsbeauftragter
1					
2					

Bild 5.4: Muster für einen Detaillierten Betrieblichen Ausbildungsplan

Individueller Ausbildungsplan

Der Betriebliche Ausbildungsplan ist auch die Grundlage für den Individuellen Ausbildungsplan. Es erfolgt eine Anpassung an die Ausbildungszeit. Eine Ausbildungszeitverkürzung kann durch die Anerkennung des Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsfachschule als erstes Ausbildungsjahr (vgl. Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungs-Verordnung) oder durch eine generelle Kürzung als Folge besonderer Voraussetzungen (vgl. 29 BBiG) erfolgen. Außerdem wird der individuelle Durchlauf und damit die Reihenfolge der Ausbildungsabschnitte (Lernorte) festgelegt.

INDIVIDUELLER AUSBILDUNGSPLAN

Auszubildender _____
 Ausbildungsberuf _____
 Ausbildungsjahr _____

Lfd. Nr.	Ausbildungsabschnitt lfd. Nr.	aus betriebl. Ausbildungsplan Bezeichnung	Zeitraum von bis Woche	Ausbilder
1				
2				
usw.				

Bild 5.5: Muster für einen Individuellen Ausbildungsplan

Gesamtversetzungsplan

Er bringt die Informationen der Individuellen Ausbildungspläne in eine Gesamtübersicht. Meist ist diese Information an einem zentralen Ort bei der Ausbildungsleitung als Wandtafel (Hafttafel, Stecktafel u.a.) optisch gut sichtbar angebracht. Notwendige Änderungen lassen sich bei dieser Form, die auch Lernort und Ausbilder enthalten soll, gut vornehmen.

Neben diesen Ausbildungsplänen gibt es eine Reihe von weiteren Plänen, die abhängig von Betriebsgröße und Struktur der Ausbildungsabteilung zur Unterstützung der Ausbildungspraxis entwickelt wurden. Hier sind zu nennen: Plan über den Ausbildungseinsatz, Plan über die Belegung und Ausstattung der Lernorte.

5.4 ORGANISATORISCHE VORARBEITEN BEI DER GLIEDERUNG DER AUSBILDUNGSINHALTE

Viele Ausbilder sind im Rahmen ihrer Leitungsfunktion direkt mit der betrieblichen Ausbildungsplanung befaßt. Aufbauend auf die psychologischen und pädagogisch-didaktischen Prinzipien müssen die weiteren Planungsaufgaben bewältigt werden. Diese Planungsaufgaben können grundsätzlich nur nach Abstimmung mit anderen innerbetrieblichen (Personalabteilung, verschiedene Betriebsabteilungen) und außerbetrieblichen (Berufsschule, überbetriebliche Ausbildungsstätte) Partnern erfolgreich beendet werden.

Diese wichtigen Planungsarbeiten sind:

- Festlegung der Anzahl der Auszubildenden und der Ausbildungsberufe, für die ausgebildet werden soll und kann.
- Entwurf zum Allgemeinen Betrieblichen Ausbildungsplan.
- Festlegung der Lernorte nach Abstimmung mit den Betriebsabteilungen.
- Auswahl der Ausbildungsplätze außerhalb der Ausbildungsabteilung.
- Abstimmung mit den verschiedenen Lernorten außerhalb des Betriebs (Berufsschule, überbetriebliche Ausbildung, Lernortverbund). Es müssen die Organisationsformen Blockunterricht oder außerbetriebliche Lehrgänge mit eingeplant werden.
- Berücksichtigung der finanziellen Folgen von Ausbildungsmaßnahmen besonders bei der Veränderung der Anzahl der Auszubildenden und bei der Ausbildung in neuen Technologien (z.B. CNC, Microelektronik, SPS, Bürokommunikation usw.), Beanspruchung von öffentlichen finanziellen Fördermaßnahmen.
- Festlegung von besonderen Unterweisungen, von betrieblichem Unterricht, von Abschnitten zur Prüfungsvorbereitung.
- Aufstellung von Übersichten über die vorhandenen und zu fordernden Ausbildungsmittel, über den Einsatz von Ausbildungsmitteln.
- Detailplanung der betrieblichen Ausbildung in Abhängigkeit von den vorgenannten Punkten und den Auszubildenden (Vorbildung, Geschlecht, Alter u.ä.).
- Grundsätzlich sollen diese Planungsaufgaben von allen beteiligten Auszubildenden als Team bearbeitet werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Eine wichtige Aufgabe der Planungsfunktion des Ausbilders ist die Entwicklung der verschiedenen betrieblichen Ausbildungspläne. Auf der Grundlage „Ausbildungsrahmenplan“ entsteht nach organisatorischen Abklärungen innerhalb des Betriebs und mit anderen Lernorten der Allgemeine Betriebliche Ausbildungsplan für einen anerkannten Ausbildungsberuf. Diese Planungsaufgabe wird unter der Berücksichtigung der Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung sowie allgemeiner psychologischer und pädagogisch-didaktischer Grundsätze von allen beteiligten Auszubildenden als Team bewältigt. Auf der Grundlage des Allgemeinen Betrieblichen Ausbildungsplans sind abhängig von Betriebs- und Ausbildungsstruktur weitere Pläne wie Detaillierter Betrieblicher Ausbildungsplan, Individueller Ausbildungsplan und Gesamtversetzungsplan aufzustellen. Die Ausbildungspraxis bestätigt diese Planungsarbeit oder fordert zur Korrektur auf.

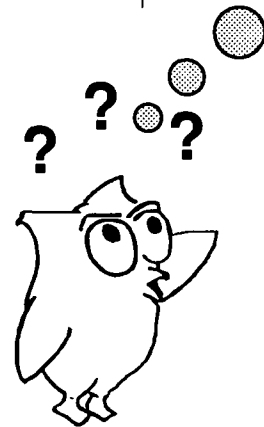
AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

- 5.1 Ein Ausbildungsplan entsteht nach bestimmten Planungsstufen. Wählen Sie aus den aufgeführten Tätigkeiten fünf aus und bringen Sie diese in eine richtige zeitliche Reihenfolge!
- a) Festlegung der finanziellen Anforderungen für die Ausbildung.
 - b) Feststellen des Bedarfs der einzelnen Betriebsabteilungen an Hilfstätigkeiten, für die Auszubildende eingesetzt werden können.
 - c) Festlegung der Lernorte und Abstimmung mit den Betriebsabteilungen.

- d) Ermittlung des Bedarfs des Betriebs an ausgebildeten Arbeitskräften.
 - e) Detailplanung der betrieblichen Ausbildung (Betrieblicher Ausbildungsplan).
 - f) Abstimmung mit den außerbetrieblichen Lernorten.
 - g) Stellen eines Antrags an die Zuständige Stelle zur Befreiung von Ausbildungsaufgaben, die im Betrieb nicht vermittelt werden können.
- 5.2 Welche Grundlage muß bei der betrieblichen Ausbildungsplanung immer berücksichtigt werden?
- a) Betrieblicher Bedarf an Arbeitskräften.
 - b) Jugendschutzgesetz.
 - c) Ausbildungsordnung in dem anerkannten Ausbildungsberuf, in dem ausgebildet werden soll.
 - d) Ausbildungsrahmenplan.
 - e) Rahmenplan.
 - f) Vorschriften des zuständigen Ausbildungsberaters der Zuständigen Stelle.
- 5.3 Warum wird systematisch ausgebildet?
- a) Rationalisierung und Kostensenkung bei der Ausbildung.
 - b) Betriebsinterne Kontrollen der Ausbilder und Auszubildende sind besser möglich.
 - c) Der Einsatz der Auszubildenden kann besser mit den Urlaubswünschen der Mitarbeiter abgestimmt werden.
 - d) Planung, Ausbildung und Ausbildungskontrolle sind besser möglich.
 - e) Die Berufsschule und die Zuständige Stelle können besser ihre Überwachungsaufgabe wahrnehmen.
- 5.4 Der Berufsausbildungsvertrag enthält eine verbindliche Anlage. Was gehört nicht dazu?
- a) Regelung des Tarifvertrags über die Vergütung.
 - b) Angaben über die Ziele sowie die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung.
 - c) Übersicht über die betriebliche Berufsausbildung und die zuständigen Ausbilder.
 - d) Ausbildungsplanung in dem Beruf, in dem ausgebildet wird.
 - e) Rahmenlehrplan der Berufsschule.
- 5.5 Die Anzahl der einzustellenden Auszubildenden soll ermittelt werden. Was wird berücksichtigt?
- a) Bedarf im Betrieb an Arbeitskräften.
 - b) Anzahl der möglichen Ausbildungsplätze.
 - c) Vorliegende Bewerbungen für Ausbildungsplätze.

- d) Finanzielle Förderung durch öffentliche Programme.
 - e) Vorbildung der Auszubildenden.
- 5.6 Warum sollen die im Ausbildungsplan festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse praxisnah und durch Aktivierung des Auszubildenden vermittelt werden?
- a) Die Praxisnähe erfordert weniger Investitionen für die Ausbildung.
 - b) Der Auszubildende kann durch Produktivarbeiten die meisten der Ausbildungskosten wieder hereinholen.
 - c) Die Motivation und die Lernbereitschaft des Auszubildenden werden mehr gefördert.
 - d) Es müssen weniger Ausbilder eingesetzt werden.
- 5.7 Welche gesetzlich vorgeschriebene Grundlage und welche Empfehlung müssen bei der betrieblichen Ausbildungsplanung berücksichtigt werden?
- 5.8 Wie unterscheidet sich der Individuelle Ausbildungsplan vom Betrieblichen Ausbildungsplan?
- 5.9 Wer ist für die betriebliche Ausbildungsplanung verantwortlich?
- 5.10 Die verschiedenen betrieblichen Ausbildungspläne sind in einer bestimmten Reihenfolge zu entwickeln. Nennen Sie diese Reihenfolge und skizzieren Sie kurz die Aufgaben dieser Pläne!

Haben Sie
alles
gewußt?
Lösungen
befinden sich
im Anhang!



A. Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung

1.1 WAS (Ausbildungsziel), WIE (Ausbildungsmethode), WO (Lernort), WOMIT (Unterweisungsmittel), WANN (Zeitpunkt, Umfang).

1.2 A), D), E)

1.3 Die Methodik setzt die aus der didaktischen Fragestellung entwickelten Zielvorgaben für die Ausbildung und Unterweisung in Handlungsanweisungen für den Lehrer und Ausbilder um. Die Zielvorgabe wird so strukturiert, daß sie durch die Unterweisung direkt erreicht wird.

Die Didaktik im umfassenden Sinn ist die Wissenschaft vom Lehren und Lernen. Sie umfaßt die Auswahl der Unterweisungs- und Ausbildungsziele sowie die Umsetzung in Unterweisung und Unterricht durch die Methoden- und Medienbestimmung.

methodisch	didaktisch
- Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten	- Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplans und weiterer Ausbildungspläne wie Versetzungsplan
- Entwicklung von Unterweisungsmitteln	- Formulierung von Ausbildungszielen
- Koordinierung und Kontrolle der Ausbildungsergebnisse	- Abstimmung zwischen den Lernorten

1.4 c)

1.5 c)

1.6 **Berufsbildung** ist der Oberbegriff für die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

(Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen) und durch berufspraktische Erfahrungen zu einem beruflichen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Berufliche Fortbildung ermöglicht es, die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen und beruflich aufzusteigen.

Berufliche Umschulung führt zu einer anderen beruflichen Tätigkeit.

Es bestehen keine Unterschiede!

1.7 e)

Unterricht	Unterweisung
- schulischen Lehren und Lernen	- betriebliches Lehren und Lernen
- mehr theoretische und abstrakte Kenntnisvermittlung	- Fertigkeitsvermittlung

2.1 g), h)

2.2 Eine Ausbildungsordnung muß nach dem § 25 (2) BBiG fünf Mindestbestandteile haben: Bezeichnung des Ausbildungsberufs (1), Ausbildungsdauer (2), Ausbildungsberufsbild (3), Ausbildungsrahmenplan (4) und Prüfungsanforderungen (5)

Beispiel:

zu(1) Industriemechaniker/Industriemechanikerin Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik

Zu (2) Ausbildungsdauer 3, 5 Jahre

Zu (3) Ausbildungsberufsbild vgl. § 4 Ausbildungsberufsbild der Ausbildungsordnung

Zu (4) Ausbildungsrahmenplan vgl. Anlage 1 Ausbildungsrahmenplan mit der sachlichen und zeitlichen Gliederung

Zu (5) Prüfungsanforderung vgl. dazu § 13 und 14 der Ausbildungsordnung

2.3 c)

2.4 In allen Ausbildungsordnungen wird vorgeschrieben, daß Ausbildungspläne aus den Ausbildungsrahmenplänen zu entwickeln sind. Die Ausbildungsrahmenpläne müssen auf die betriebliche Ausbildungssituation angepaßt werden. Außerdem ist es erforderlich, daß der Ausbilder seine persönliche Ausbildungsplanung weiter detailliert.

2.5 a)

2.6 Das Berichtsheft muß als Ausbildungsnachweis geführt werden.

2.7 Zusätzliche Bestimmungen sind nach dem BBiG nicht verbindlich vorgeschrieben. Sie sind aber für bestimmte Ausbildungsberufe aus sachlichen Gründen erforderlich. Zusätzliche Bestimmungen sind z.B.: Vorschriften für die Berichtsheftführung, die Eignung der Ausbildungsstätte.

2.8 Nach § 108 BBiG gelten die vor Inkrafttreten des BBiG 1969 erlassenen Ausbildungsordnungen weiter, solange sie nicht durch neue Ausbildungsordnungen ersetzt oder ganz aufgehoben wurden.

3.1 b)

3.2 Im Bereich Industrie, Handel, Dienstleistung gab es die größten Veränderungen. Die Zahl der vor Inkrafttreten des BBiG erlassenen Ausbildungsberufe sank von 391 auf 91. 111 neue Ausbildungsberufe wurden anerkannt.

3.3 Monoberufe sind: Industriekaufmann, Versicherungskaufmann, Bankkaufmann und die neu geordneten Büroberufe, Automobilmechaniker, Elektroinstallateur.

Monoberufe mit Schwerpunkt sind: Reiseverkehrskaufmann, Buchhändler, Kaufmann im Einzelhandel, Werkzeugmacher.

Monoberufe mit Fachrichtungen sind: alle neuen industriellen Elektroberufe, Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker, Konstruktionsmechaniker

Gestufte Ausbildungsberufe sind: ausgelaufene industrielle Elektroberufe,

3.4 Durch das Abstimmungsverfahren zwischen den Aktivitäten auf Bundesebene und der KMK wird mit den Rahmenlehrplänen eine enge inhaltliche Verzahnung zwischen den Ausbildungsordnungen und den Lehrplänen in den Berufsschulen der einzelnen Bundesländer erreicht. So erfolgt eine inhaltliche Koordinierung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung. Diese Voraussetzungen werden in der Ausbildungspraxis nur erfolgreich umgesetzt, wenn Ausbilder und Lehrer wirklich zusammenarbeiten.

- 4.1 d)
- 4.2 Der **Ausbildungsberater** hat gemäß 45 BBiG die Aufgaben: Überwachung der Berufsausbildung, Beratung der Auszubildenden und Auszubildenden. Die Ausbildungsberater werden von der zuständigen Stelle bestellt.
- Der **Berufsberater** berät vor Beginn der Berufsausbildung die Jugendlichen, die sich für einen Ausbildungsplatz informieren. Er informiert über die Berufe, die Berufsaussichten und finanzielle Förderungsmöglichkeiten. Der Berufsberater übt seine Tätigkeit in der Arbeitsverwaltung/im Arbeitsamt aus.
- Der **Ausbildungsbeauftragte** betreut außerhalb der Ausbildungsabteilung in der betrieblichen und beruflichen Praxis.
- 4.3 b), e)
- 4.4 **Blockunterricht:** Teilzeitunterricht in der Berufsschule wird zu zeitlich zusammenhängenden Abschnitten zusammengefaßt.
- Teilzeitunterricht** auch Teilzeitberufsschulunterricht:
- An einem oder zwei Tagen in der Woche findet der Unterricht mit insgesamt bis zu 12 Wochenstunden in der Berufsschule ausbildungsbegleitend statt.
- Betriebsbezogener Phasenunterricht:** Betriebliche und schulische Phasen sind entsprechend der Struktur von Ausbildung und Berufspraxis inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt.
- 4.5 a), c)
- 4.6 b), c)
- 5.1 d), a), e), c), f)
- 5.2 c)
- 5.3 d)
- 5.4 a), c), d), e)
- 5.5 b)
- 5.6 c)
- 5.7 Ausbildungsordnung des Ausbildungsberufes, in dem ausgebildet wird, Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung.
- 5.8 Der **betriebliche Ausbildungsplan** regelt die Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf für die betrieblichen Gegebenheiten grundsätzlich; der **individuelle Ausbildungsplan** wird für jeden einzelnen Auszubildenden aufgestellt. Er berücksichtigt die Ausbildungszeitverkürzungen und den individuellen Durchlauf und somit die Reihenfolge der Ausbildungsabschnitte.
- 5.9 Der Auszubildende und die von ihm beauftragten Ausbilder sind für die betriebliche Ausbildungsplanung verantwortlich.
- 5.10 1. allgemeiner betrieblicher Ausbildungsplan
2. detaillierter betrieblicher Ausbildungsplan

3. individueller Ausbildungsplan

4. Gesamtversetzungsplan

Die Detailbeschreibungen der einzelnen Pläne finden Sie in der Lerneinheit 5

B. Literaturverzeichnis

- Bähr, Wilhelm: Handbuch zur Ausbilder-Eignungsprüfung und Ausbildungspraxis, Band 1 - 10, Band 7, Bonn 1983 und Deutscher Sparkassenverlag Stuttgart o.I. Bezugsquelle: FA-Institut, Pastor-Schäfer-Weg 7, 5353 Mechernich 3, Tel. 02443/5788
- Freytag; Gmel; Göbel; Grasmeyer: Der Ausbilder im Betrieb. Testfragen. Paul Dierichs Verlag: Kassel 1992
- Führ, Christoph: Schulen und Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Böhlau: Köln, Wien 1988
- Lauterbach, Uwe: Das Duale System der Berufsausbildung. Forschungsbericht des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung. Schloßstraße 29. 6000 Frankfurt a. M. 90. 1992.
- Röhr, Rudolf (Hrsg.): Schapers, Rolf Heinz; Schreiber, Rolf; Seyd, Wolfgang: Der Berufsausbilder. Die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse des Ausbilders. Feldhaus: Hamburg 1991.
- REFA (Hrsg.): Methodenlehre des Arbeitsstudiums. Arbeitsunterweisung. Hanser: München 1991

C. Sachwortverzeichnis

- A**
 Ausbilder 3f., 35f.
 Ausbildungsbeauftragter 38
 Ausbildungsberater 39
 Ausbildungsberufsbild 20, 43
 Ausbildungsdauer 20, 50
 Ausbildungsinhalte 19f.
 Ausbildungsnachweis 22
 Ausbildungsordnung 15ff.
 Ausbildungsplan
 - allg. betriebl. 23, 36, 42, 48
 - Detaillierter betriebl. 49
 Ausbildungsrahmenplan 21, 42
 Ausbildungsstätte 23f.
 Ausbildungsverbund 38
 Ausbildungsziel 8
- B**
 Berichtsheftführung 22
 Berufsausbildung 9f.
 Berufsausbildungsausschuß 36, 39
 Berufsausbildungsvertrag 42, 44
 Berufsberatung 39
 Berufsbilder 15
 Berufsbildung 9f.
 Berufsbildungsgesetz 15f., 39, 42
 Berufserziehung 10
 Berufspädagogik 4
 Berufsschule 36f.
 betriebliche Ausbildungspläne 5, 42ff.
 betriebsbezogener Phasenunterricht 37
 Bildung 9f.
 Bildungsbegriff 9f.
 Blockunterricht 37
 Bündelberufe (Stufenausbildung) 31
- C**
 Curriculum 6ff.
- D**
 Didaktik 5f.
 Duales System 35
- E**
 Eignung der Ausbildungsstätten 23
 Erziehung 10
 Erziehungsberechtigter 38
 Erziehungswissenschaft 3
- F**
 Flexibilität 26
 funktionale Bildung 9f.
- G**
 Gesamtversetzungsplan 50
 Gilde 15
- Gleichwertigkeit von allgemeiner
 und beruflicher Bildung 9
 Grundbildung 19
- I**
 Innung 15
 Intentionale Bildung 9f.
- K**
 Kontorherr 15
 Kultusministerium der
 Länder (KMK) 23f., 27
- L**
 Lehrlingsausbildung 15
 Lehrplan 36
 Lernbegriff 11
 Lernen 11, 45f., 47f.
 Lernkontrollen 47
 Lernort 46ff.
 Lernziel 8f.
- M**
 Medien 6
 Meister 15
 Methodik 6f.
 Mobilität 19, 27
 Monoberufe 29
 - mit Spezialisierung 29f.
 - mit Fachrichtungen 30f.
- N**
 neue Ausbildungsordnungen 27f.
 neue Bundesländer 17
 Neuordnung der
 Ausbildungsberufe 26ff.
- P**
 Pädagogisch-didaktische
 Prinzipien 47f.
 Pädagogik 3
 pädagogische Grundbegriffe 3
 Phasenunterricht
 -betriebsbezogen 37
 Planungsfragen 44ff.
 Prüfungen 22
 Prüfungsanforderungen 22
 Prüfungsausschüsse 39
- R**
 Rahmenlehrplan 23f., 37
- S**
 Stufenausbildung 31f.
- T**
 Teilzeitunterricht 37

U

überbetriebliche Berufsbildungsstätte 38

Unterricht 12f.

Unterweisung 12f.

Unterweisungsplanung 6f.

W

Wirtschaftspädagogik 4

Z

Zusammenarbeit 35ff.

zuständige Stelle 39

D. Abkürzungen

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AZO	Arbeitszeitordnung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BerBiFG	Berufsbildungsförderungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFS	Berufsfachschule
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
CNC	Computer Numeric Control
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JchG	Jugendschutzgesetz
GG	Grundgesetz
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder
SPS	Speicher programmierbare Steuerung

E. Beispiele zum Text

Beispiel: Auszug aus dem betrieblichen Ausbildungsplan eines Großunternehmens für den Ausbildungsberuf Industriemechaniker

1. Ausbildungsjahr

Ausbildungs- abschnitt Nr.	Anzahl der Übungen	Sachliche und zeitliche Gliederung	Wochen
1.01*	24	Grundkenntnisse und -fertigkeiten der manuellen Werkstoffbearbeitung mit 1.32 und 1.37	22
1.03	10	Grundkenntnisse und -fertigkeiten der maschinellen Werkstoffbearbeitung Waagrechtstoßen	2
1.06 .	12	Grundkenntnisse und -fertigkeiten der maschinellen Werkstoffbearbeitung Drehen	3
1.10	10	Grundkenntnisse und -fertigkeiten der maschinellen Werkstoffbearbeitung Fräsen	4
1.25	05	Grundkenntnisse und -fertigkeiten des Gasschmelzschweißens und Brennschneidens	1
1.26	15	Grundkenntnisse und -fertigkeiten des Lichtbogenschweißens	2
1.27	15	Grundkenntnisse und -fertigkeiten des Weichlötens	1
1.28	15	Grundkenntnisse und -fertigkeiten des Hartlötens	1
1.29	14	Grundkenntnisse und -fertigkeiten der Warmformgebung Schmieden mit 2.41	2
1.30	17	Grundkenntnisse und -fertigkeiten der Wärmebehandlung	2
1.32	20	Messen und Prüfen (in 1.01 integriert)	-
1.37	05	Grundkenntnisse und -fertigkeiten der Werkstoffbearbeitung mit Elektrohandschneidmaschinen (in 1.01 integriert)	-
2.41	-	Sonderbearbeitungsverfahren (in 1.29 integriert)	-
		*Modifikation	5
		Urlaub	6
		Prüfung	1
		gesamt	52

*Die Zeiten der Modifikation sind jeweils dem berufsspezifischen Ausbildungsabschnitt zuzuschlagen, sofern sie nicht für die Nachholung eines durch irgendwelche Umstände versäumten Lehrganges verwendet wurden.

2. Ausbildungsjahr

Ausbildungs- abschnitt Nr.	Anzahl der Übungen	Sachliche und zeitliche Gliederung	Wochen
1.43	12	Blechlehrgang	3
2.02	-	Werkzeugausgabe	2
2.04	-	Stahlsägerei	2
2.39	08	(1) Grundkenntnisse und Fertigkeiten der Kunststoffbe- und verarbeitung	2
2.48	-	(1) Hydraulik - Pneumatik	4
2.50	03	Verbindende Formgebung	4
2.52	06	Vorrichtungs- und Lehrenbau	7
2.57*	-	Maschinenkunde - Maschinenbau	14
2.58	-	Maschinenreparatur und -instand- haltung	4
		*Modifikation	3
		Urlaub	6
		Prüfung	1
		gesamt	52

3. Ausbildungsjahr

Ausbildungs- abschnitt Nr.	Anzahl der Übungen	Sachliche und zeitliche Gliederung	Wochen
3.57	-	Maschinen- und Vorrichtungsbau	23
3.58	-	Maschineninstandhaltung und - reparatur	22
		Urlaub	6
		Prüfung	1
		gesamt	52

*Die Zeiten der Modifikation sind jeweils dem berufsspezifischen Ausbildungsabschnitt zuzuschlagen, sofern sie nicht für die Nachholung eines durch irgendwelche Umstände versäumten Lehrganges verwendet wurden.

1) Diese Ausbildungsabschnitte setzen zu einem späteren Zeitpunkt ein.

Auszug aus den Beschreibungen für die einzelnen Ausbildungsabschnitte

Ausbildungsabschnitt	Wochen	Ausbildungsabschnitt
----------------------	--------	----------------------

1.06	3	GRUNDKENNTNISSE UND -FERTIGKEITEN DER MASCHINELLEN WERKSTOFFBEARBEITUNG
------	---	---

DREHEN

Der Auszubildende soll nach diesem Ausbildungsabschnitt in der Lage sein:

- Drehvorgänge (wie Plandrehen, Langdrehen, Zentrierbohren, Bohren, Absatzdrehen, Kegeldrehen, Innen- und Außengewindeschneiden, Innen- und Außenrunden und Fasen, Ein- und Abstechen) mit einer Leit- und Zugspindeldrehmaschine ohne Zeitvorgabe unter Anleitung bis zu einer Genauigkeit von IT 8 mit Schlichtqualität auszuführen;
- UV-Vorschriften beachten.

Auszug aus den Feinlernzieldarstellungen für die einzelnen Ausbildungsabschnitte

Ausbildungsabschnitt Nr.	Feinziele
--------------------------	-----------

1.06	GRUNDKENNTNISSE UND -FERTIGKEITEN DER MASCHINELLEN WERKSTOFFBEARBEITUNG
------	---

DREHEN

Der Auszubildende soll nach diesem Ausbildungsabschnitt in der Lage sein:

- einfache Dreharbeiten (wie Langdrehen, Plandrehen, Kegeldrehen, Innendrehen, Formdrehen, Ein- und Abstechen, Gewindeschneiden und -bohren sowie Zentrieren) ausführen.
- Werkstücke entsprechend dem Arbeitsverfahren oder der Form zu spannen (Drei- und Vierbackenfutter, Planscheibe, zwischen Spitzen und in Spannzangen).
- die Leit- und Zugspindeldrehmaschine zu bedienen, zu warten und zu pflegen
- Schlichtqualität und eine Maßgenauigkeit von IT 8 zu erreichen
- die gebräuchlichen Drehmeißel scharfzuschleifen
- die UV-Vorschriften zu beachten

Das Lernziel gilt dann als erreicht, wenn die in den Feinzielen für die Kontrollarbeiten angegebenen Gütwerte und Maßgenauigkeiten nach IHK-Wertung zu 50 % erreicht werden.

Das Lernziel gilt dann als gefährdet, wenn die erreichte Punktzahl zwischen 50 % und 60 % der Zielsetzung liegt.

Beispiel:

Formblatt der Industrie- und Handelskammer Darmstadt, zur Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplanes für den Industriemechaniker und den Industrielektroniker.

Anlage zum Berufsausbildungsvertrag

Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung

Ausbildungsbetrieb _____

Verantwortlicher Ausbilder _____

Auszubildender _____

Ausbildungsberuf _____

Industrielle Metallberufe — Berufliche Grundbildung — im 1. Ausbildungsjahr

lfd. Nr.	Ausbildungsberufsbild — Ausbildungsinhalte	Richtwerte in Wochen 1. Ausbildungsjahr	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1-4	Grundlagen der Berufsbildung, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und rationelle Energieverwendung	Während der gesamten Ausbildung zu vermitteln				
5+6	Lesen, Anwenden und Erstellen von technischen Unterlagen, Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen	4	im Zusammenhang mit lfd. Nr. 11—14			
7	Planen und Steuern von Arbeits- und Bewegungsabläufen; Kontrollieren und Beurteilen der Ergebnisse	5				
8	Warten von Arbeits- und Betriebsmitteln	2				
9	Prüfen, Anreißern und Kennzeichnen	3				
10	Ausrichten und Spannen von Werkzeugen und Werkstücken	2				
11	manuelles Spanen (Feilen, Sägen, Meißeln)	8				
12	maschinelles Spanen (Bohren, Drehen, Fräsen)	4				
13	Trennen, Umformen (Scherschneiden, Kaltumformen)	4				
14	Fügen (Schraubverbindung, Löten, Schweißen)	8				
15	Vertiefungszeit für die berufliche Grundbildung	12				
		52				
<p>Die sachliche Gliederung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten laut Ausbildungsrahmenplan ist in den Seiten 2—4 niedergelegt. Die unter Pos. 1—15 aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten sind Gegenstand der Zwischenprüfung. Änderungen im Zeitablauf aus betrieblichen Gründen sowie aus Gründen in der Person des Auszubildenden bleiben vorbehalten.</p>						
Datum _____			Firmenstempel/Unterschrift _____			

Nicht vermittel- bar	Lfd. Nr.	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	Position vermittelt
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1—4	<p>a) Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluß, Dauer und Beendigung erklären, gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen</p> <p>b) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen</p> <p>c) Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern, Grundfunktionen des ausb. Betriebes, wie Beschaffung, Fertigung, Absatz und Verwaltung erklären Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Belegschaft zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben</p> <p>d) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages und wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen Aufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes sowie der zuständigen Berufsgenossenschaft und der Gewerbeaufsicht erläutern wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Arbeitsschutzgesetzte nennen</p> <p>e) berufsbezogene Vorschriften der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere Unfallverhütungsvorschriften, Richtlinien und Merkblätter nennen berufsbezogene Arbeitssicherheitsvorschriften bei den Arbeitsabläufen anwenden</p> <p>f) Verhaltensweisen bei Unfällen und Entstehungsbränden beschreiben und Maßnahmen der Ersten Hilfe einleiten</p> <p>g) wesentliche Vorschriften der Feuerverhütung nennen und Brandschutzeinrichtungen sowie Brandbekämpfungsgeräte bedienen Gefahren, die von Giften, Dämpfen, Gasen, leicht entzündbaren Stoffen sowie vom elektrischen Strom ausgehen, beachten für den ausbildenden Betrieb geltende wesentliche Vorschriften über den Immissions- und Gewässerschutz sowie über die Reinhaltung der Luft nennen arbeitsplatzbedingte Umweltbelastungen nennen und zu ihrer Verringerung beitragen im Ausbildungsbetrieb verwendete Energiearten nennen und Möglichkeiten rationeller Energieverwendung im beruflichen Einwirkungs- und Beobachtungsbereich anführen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	5 + 6	<p>a) Teil- und Gruppenzeichnungen lesen Grundbegriffe und Normung anwenden Stücklisten, Tabellen, Diagramme, Handbücher und Bedienungshinweise lesen und anwenden</p> <p>b) Maß-, Form- und Lagetoleranzen sowie Oberflächenbeschaffenheit erkennen und zuordnen digitale und analoge Daten lesen Skizzen und zugehörige Stücklisten anfertigen</p> <p>c) Werkstoffe nach Metallen und Nichtmetallen unterscheiden Hilfsstoffe, insbesondere Kühl- und Schmierstoffe unterscheiden, ihrer Verwendung nach zuordnen, und nach Anweisung und Unterlagen unter Beachtung gefährlicher Arbeitsstoffe anwenden metallische Werkstücke und Halbzeuge nach Form, Stoff und Bearbeitbarkeit identifizieren</p> <p>d) Eigenschaften von Werkstücken unter Berücksichtigung der stofflichen Zusammensetzung und des Verwendungszweckes durch Wärmebehandlung, insbesondere durch Weichglühen, Abschreckhärten und Anlassen ändern und prüfen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	7	<p>a) Arbeitsschritte unter Berücksichtigung funktionaler, konstruktiver, fertigungstechnischer und wirtschaftlicher Gesichtspunkte festlegen</p>	<input type="checkbox"/>

Nicht vermittel- bar	Lfd. Nr.	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	Position vermittelt
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		b) Arbeitsablauf unter Berücksichtigung organisatorischer und informatorischer Notwendigkeiten festlegen und sicherstellen c) Bewegungsabläufe an Werkzeugmaschinen unter Berücksichtigung von bis zu drei Einflußgrößen steuern d) Prüf- und Meßmittel zur Kontrolle der Teil- und Arbeitsergebnisse festlegen e) Halbzeuge, Werkstücke, Spannzeuge, Werkzeuge, Prüf- und Meßzeuge sowie Hilfsmittel bereitstellen f) Arbeitsplatz an Werkbank und Werkzeugmaschine einrichten g) Abweichungen vom Sollmaß beurteilen und Informationen für den Arbeitsablauf nutzen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	8	a) Betriebsmittel durch Reinigen pflegen und vor Korrosion schützen b) Betriebsstoffe, insbesondere Öle, Kühl- und Schmierstoffe, nach Betriebsvorschriften wechseln und auffüllen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	9	a) Längen mit Strichmaßstäben, Meßschiebern und Meßschrauben unter Beachtung von systematischen und zufälligen Meßfehlermöglichkeiten messen b) mit Winkeln lehren und mit Winkelmessern messen c) Ebenheit von Flächen mit Lineal und Winkel nach dem Lichtspaltverfahren sowie Formgenauigkeit mit Rundungslehren prüfen d) Werkstücke mit Grenzlehren und Gewindelehren prüfen e) Oberflächenqualität durch Sichtprüfen beurteilen f) Bezugslinien, Bohrungsmitten und Umrisse an Werkstücken unter Berücksichtigung der Werkstoffeigenschaften und nachfolgender Bearbeitung anreißern und körnen g) Werkstücke zur Kennzeichnung stempeln	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	10	a) Spannzeuge unter Berücksichtigung der Größe, der Form, des Werkstoffs und der Bearbeitung von Werkstücken auswählen und befestigen b) Werkstücke mittels Maschinenschraubstock, Spannbrücke, -treppe und Dreibackenfutter, insbesondere unter Beachtung der Werkstückstabilität und des Oberflächenschutzes, ausrichten und spannen c) Werkzeuge mittels Spannfutter, -kegel, -zeugen und Meißelhalter ausrichten und spannen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	11	a) Feilen: Flächen und Formen an Werkstücken aus Eisen- und Nichteisenmetallen bis zur Maßgenauigkeit von $\pm 0,2$ mm und einer Oberflächenbeschaffenheit Rz zwischen 6,3 und 40 μ m eben, winklig und parallel auf Maß feilen b) Sägen: Bleche, Platten, Rohre und Profile aus Eisen-, Nichteisenmetallen und Kunststoffen nach Anriß mit Handbügelsäge trennen c) Meißeln: Werkstücke nach Anriß spanend und zerteilend meißeln d) Gewindeschneiden: metrische Innen- und Außengewinde an Eisen- und Nichteisenmetallen unter Beachtung der Kühlschmierstoffe mit Gewindebohrern und Schneideisen herstellen Reiben: Bohrungen in Werkstücken aus Eisenmetallen bis zur Maßgenauigkeit gemäß IT 7 und einer Oberflächenbeschaffenheit Rz zwischen 4 und 10 μ m durch Rundreiben herstellen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	12	a) Ermitteln und Einstellen von Maschinenwerten: Werkzeuge unter Berücksichtigung der Verfahren, der Werkstoffe und der Schneidengeometrie auswählen die Umdrehungsfrequenz, den Vorschub und die Schnitttiefe an Werkzeugmaschinen für Bohr-, Dreh- und Fräsoperationen mit Hilfe von Tabellen und Diagrammen unter Anleitung bestimmen und einstellen, Betriebsbereitschaft der Werkzeugmaschinen herstellen b) Bohren, Senken, Reiben: Bohrungen in Werkstücken aus Eisen- und Nichteisenmetallen bis zu einer Lagetoleranz von $\pm 0,2$ mm, insbesondere unter Beachtung der Kühlschmierstoffe,	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Nicht vermittel- bar	Lfd. Nr.	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	Position vermittelt
<input type="checkbox"/>		<p>an Bohrmaschinen mit unterschiedlichen Werkzeugen durch Bohren ins Volle, Aufbohren und durch Profilsenken herstellen</p> <p>Bohrungen in Werkstücken aus Eisenmetallen bis zur Maßgenauigkeit IT 7 und einer Oberflächenbeschaffenheit Rz zwischen 4 und 10µm, insbesondere unter Beachtung der Kühlschmierstoffe, an Bohrmaschinen durch Rundreiben herstellen</p> <p>c) Drehen und Fräsen:</p> <p>Werkstücke aus Eisen- und Nichteisenmetallen bis zur Maßgenauigkeit von $\pm 0,1$ mm und einer Oberflächenbeschaffenheit Rz zwischen 4 und 63µm, insbesondere unter Beachtung der Kühlschmierstoffe, mit unterschiedlichen Drehmeißeln durch Quer-Plandrehen und Längs-Runddrehen herstellen</p> <p>Werkstücke aus Eisen- und Nichteisenmetallen bis zur Maßgenauigkeit von $\pm 0,1$ mm und einer Oberflächenbeschaffenheit Rz zwischen 10 und 40µm, insbesondere unter Beachtung der Kühlschmierstoffe, mit unterschiedlichen Fräsern durch Stirn-Umfangs-Planfräsen im Gegenlauf herstellen</p>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	13	<p>a) Scherschneiden: Hand- und Handhebelscheren, insbesondere unter Berücksichtigung des Werkstoffes, der Blechdicke und des Kraftbedarfs, auswählen</p> <p>Feinbleche mit Hand- und Handhebelscheren nach Anriß scheren</p> <p>b) Kaltumformen: Abwicklungen von Prismen, Zylindern, Kegeln, Pyramiden konstruieren</p> <p>Werkstücke aus Feinblechen nach Abwicklungen herstellen</p> <p>Bleche aus Stahl und Nichteisenmetallen mit und ohne Vorrichtungen im Schraubstock durch freies Runden und Schwenkbiegen unter Beachtung der Werkstückoberfläche, der Biegeradien, der neutralen Faser und der Biegewinkel kalt umformen</p> <p>Rohre aus Stahl unter Beachtung des Wanddicken-Durchmesser-Verhältnisses kalt umformen</p> <p>Werkstücke durch Treiben, Bördeln und Schweißen umformen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	14	<p>a) Schraub- und Bolzenverbindungen:</p> <p>Bauteile kraftschlüssig mit Kopf- oder Stiftschrauben mit und ohne Mutter und Scheibe unter Beachtung der Oberflächenform und -beschaffenheit, der Werkstoffpaarung sowie der Materialfestigkeit verschrauben</p> <p>Bauteile formschlüssig unter Beachtung der Oberflächenbeschaffenheit der Fügeflächen verstiften</p> <p>Schraubverbindungen kraftschlüssig mit Sicherungselementen, insbesondere Sicherungsscheiben und Zahnscheiben sichern</p> <p>Gelenkverbindungen mit Bolzen herstellen</p> <p>Funktion, Maß- und Lagetoleranzen gefügter Bauteile prüfen</p> <p>b) Löten, Schmelzschweißen:</p> <p>Betriebsbereitschaft der Schweiß- und Löt Einrichtung herstellen, Werkzeuge, Lote und Flußmittel nach Eigenschaften und Verwendungszweck auswählen</p> <p>Bauteile aus Eisen- und Nichteisenmetallen unter Beachtung der Oberflächenbeschaffenheit der Werkstoffe und der Eigenschaften der Lötstoffscheitel hartlöten</p> <p>Schweißraupen auf Stahlbleche durch Schmelzschweißen auftragen</p> <p>I-Nähte an an Feinblechen aus Stahl schweißen</p> <p>Kehlnähte an Blechen oder Rohren aus Stahl mit einer Dicke zwischen 1 und 3 mm am T-Stoß und Eckstoß schweißen</p> <p>c) Kleben:</p> <p>Bauteile aus Metall oder Kunststoffen mit dem für die jeweilige Materialpaarung geeigneten Klebstoff unter Beachtung der klebstoffspezifischen Verarbeitungsbedingungen, insbesondere der Vorbereitung der Oberflächen, kleben</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	15	<p>Zur Fortsetzung der Berufsbildung sollen die Ausbildungsinhalte aus der laufenden Nummer 7 Ausbildungsinhalte aus den lfd. Nummern 11 bis 14 dieses Teils des Ausbildungsrahmenplans unter Berücksichtigung betriebsbedingter Schwerpunkte sowie des individuellen Lernfortschritts vertieft vermittelt werden</p>	<input type="checkbox"/>
		<p>Am Ende eines jeden Ausbildungsabschnittes soll der Ausbilder zusammen mit dem Auszubildenden alle Positionen der Liste durchchecken. Positionen, die dem Auszubildenden gründlich erklärt worden sind, und die er — wo es sich um Tätigkeiten handelt — aufgrund dieser Unterweisung geübt hat, erhalten in den dafür vorgesehenen kleinen Kästchen der entsprechenden Spalte ein Kreuz.</p> <p>Danach bestätigen Ausbilder und Auszubildender durch ihr Handzeichen, daß die angekreuzten Positionen tatsächlich vermittelt worden sind.</p> <p>ANGEKREUZTE POSITIONEN VERMITTELT: AUSB.: _____ AZUBI: _____</p>	

Anlage zum Berufsausbildungsvertrag

Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung

Ausbildungsbetrieb _____

Verantwortlicher Ausbilder _____

Auszubildender _____

Ausbildungsberuf **Industrieelektroniker/in**
 Berufliche Fachbildung
 im 2. Ausbildungsjahr

lfd. Nr.	Ausbildungsberufsbild — Ausbildungsinhalte	Richtwerte in Wochen 2. Ausbildungsjahr	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
	Grundlagen der Berufsbildung, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Datenschutz und rationelle Energieverwendung	Während der gesamten Ausbildung zu vermitteln				
1	Zusammenbauen und Verdrahten von mechanischen, elektromechanischen und elektrischen Baugruppen und Geräten	23				
2	Montieren und Installieren funktional abgegrenzter Anlagenteile	9				
3	Prüfen, Messen und Einstellen von Baugruppen und Geräten	12				
4	Inbetriebnehmen von Baugruppen, Geräten und funktional abgegrenzten Anlagenteilen	8				
		52				
<p>Die sachliche Gliederung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten laut Ausbildungsrahmenplan ist in den Seiten 2—4 niedergelegt. Die unter Pos. 1 + 2 aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Pos. 1—10 des 1. Ausbildungsjahres sind Gegenstand der Zwischenprüfung. Änderungen im Zeitablauf aus betrieblichen Gründen sowie aus Gründen in der Person des Auszubildenden bleiben vorbehalten.</p>						
Datum _____		Firmenstempel/Unterschrift _____				

Nicht vermittel- bar	Lfd. Nr.	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	Position vermittelt
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1	a) Technische Zeichnungen und Schaltungsunterlagen von Baugruppen und Geräten, insbesondere Anordnungspläne, Stromlaufpläne und Ersatzschaltpläne entsprechend DIN 40719, lesen sowie Skizzen anfertigen b) Bauelemente und Bauteile unter Beachtung spezifischer Handhabungs- und Einbauvorschriften, insbesondere zur Vermeidung statischer Aufladung und thermischer Belastung, bereitstellen, zurichten, in Leiterplatten einsetzen sowie ein- und auslöten c) Baugruppen und Geräte nach Anweisung, Unterlagen und Mustern zusammenbauen d) Leitungen, insbesondere unter Beachtung der Farbkennzeichnung, der Mindestquerschnitte und der Strombelastbarkeit, nach VDE-Bestimmungen auswählen e) Leitungen zurichten und Anschlußteile, insbesondere Netzstecker, Kupplungen und mehrpolige Steckverbinder, nach Unterlagen anbringen f) Baugruppen und Geräte in unterschiedlichen Verdrahtungsarten nach Anweisung, Unterlagen und Mustern verdrahten g) Aufbau und Verdrahtung von Baugruppen und Geräten mit den technischen Unterlagen, insbesondere durch Sichtprüfungen, vergleichen und elektrische Verbindungen auf Durchgang prüfen h) Fehler korrigieren und Änderungen dokumentieren i) technische Unterlagen für mechanische, elektromechanische und elektrische Baugruppen und Geräte, insbesondere mit Symbolen der Digitaltechnik, Steuerungs- und Regelungstechnik und Pneumatik, lesen sowie Skizzen anfertigen k) Bohrungen in Werkstücken von Hand und maschinell unter Berücksichtigung der Schnittdaten und der Kühl- und Schmiermittel reiben l) Antriebsteile mittels Federverbindungen, Stiftverbindungen, Spannhülsen, Stell- und Halteringen fügen m) Baugruppen oder Geräte mit beweglichen Teilen, insbesondere Achsen, Wellen, Antriebe, nach Zusammenbazeichnungen montieren n) Bauelemente und Baugruppen der Pneumatik zusammenbauen und verbinden o) Leitungen unter Berücksichtigung gerätespezifischer Kennwerte nach Unterlagen auswählen und zurichten p) Baugruppen und Geräte mit elektrischen und elektromechanischen Betriebsmitteln nach Unterlagen zusammenbauen und verdrahten q) Baugruppen und Geräte im Rahmen der durchgeführten Arbeiten kontrollieren und Fehler korrigieren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2	a) technische Pläne und Schaltungsunterlagen der Energieverteilungs- und Kommunikationstechnik, insbesondere Übersichtspläne und Anordnungspläne, lesen sowie Skizzen anfertigen b) Betriebsmittel montieren c) Leitungswege oder Kabelwege unter Beachtung der örtlichen Gegebenheiten festlegen d) Leitungen oder Kabel der Energieverteilungs- und Kommunikationstechnik, insbesondere unter Beachtung des Verwendungszwecks, der mechanischen und elektrischen Belastung und der Verlegungsart, auswählen e) Leitungen oder Kabel, insbesondere unter Beachtung der mechanischen Belastung und der örtlichen Gegebenheiten, verlegen, befestigen und anschließen f) Montage und Installation mit den technischen Unterlagen, insbesondere durch Sichtprüfungen, vergleichen sowie elektrische Verbindungen auf Durchgang prüfen g) Fehler korrigieren und Änderungen dokumentieren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

[illegible]



F. Korrekturaufgaben zu BAP 2M

Bitte reichen Sie mit Ihren Lösungen die Aufgabenstellungen ein!

Name:				Vorname:			
Postleitzahl und Ort:				Straße:			
Studennummer:				Lehrgangs - Nr.:			
B A P 2M				1	Druck - Nr.: 0792 N01		

Füllen Sie das Adreßfeld bitte sorgfältig aus!

1.

Prüfen Sie, ob in dem Betrieb, in dem Sie momentan tätig sind, die in der Ausbildungsordnung (z.B. Industriemechaniker, Industrieelektroniker) vorgeschriebenen Qualifikationen vermittelt werden können. Prüfen Sie auch, welche Lernorte dafür betriebsintern möglich wären. Stellen Sie die Ergebnisse Ihrer Untersuchung zur betriebliche Ausbildungssituation kurz dar! Beschreiben Sie auch, welche Produkte bzw. Dienstleistungen Ihr Betrieb herstellt bzw. anbietet und wie der Betrieb strukturiert ist (Größe, Abteilungen)
2.

In dem Betrieb, in dem Sie momentan tätig sind, gibt es sicherlich Auszubildende aus den Berufsfeldern Metalltechnik oder Elektrotechnik.

Bitte wählen Sie den Ausbildungsberuf aus Ihrem Berufsfeld aus, der in Ihrem Betrieb momentan ausgebildet wird. Nehmen Sie die Ausbildungsordnung als Grundlage und
- 2.1.

entwickeln Sie einen allgemeinen betrieblichen Ausbildungsplan für das erste Ausbildungsjahr,
- 2.2.

entwickeln Sie für einen Abschnitt des Ausbildungsberufsbildes in Verbindung mit dem Ausbildungsrahmenplan (z.B. Fügen, Anfertigen und Bestücken von Leiterplatten) einen detaillierten betrieblichen Ausbildungsplan.

Hinweis: Die detaillierten Beschreibungen des Ausbildungsrahmenplanes in seiner sachlichen Gliederung müssen bei Übernahme nicht abgeschrieben werden. Kopien oder Hinweise auf die laufenden Nummern genügen!

Ihr Fernlehrer:
Datum:
Note:
Unterschrift:

